

# O ABSENTEÍSMO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UM ESTUDO DE CASO NA PREFEITURA MUNICIPAL DE CORONEL XAVIER CHAVES - MG

Christopher Barcelo Brás

[chris\\_lee99@hotmail.com](mailto:chris_lee99@hotmail.com)

UNIPTAN

Flávio G. Oliveira Pinto

[flaviogopintocxc@hotmail.com](mailto:flaviogopintocxc@hotmail.com)

UNIPTAN

Adriano Camarano Corrêa

[adriano.correa@uniptan.edu.br](mailto:adriano.correa@uniptan.edu.br)

UNIPTAN

**Resumo:** Neste artigo tratar-se-á sobre o absenteísmo na administração pública, quais as orientações ou diretrizes a serem tomadas pelo órgão público a fim de contribuir pela diminuição nos índices de absenteísmo da instituição. O absenteísmo é recorrente nas organizações e principalmente nas repartições públicas. Nosso objetivo é sugerir melhorias afim de diminuir ou ao menos corrigir falhas recorrentes. Esse artigo terá como base uma pesquisa bibliográfica quanto aos meios usando informações primárias e secundárias dentro do controle e arquivos existente da Prefeitura de Coronel Xavier Chaves/MG, e também uma pesquisa descritiva quanto aos fins analisando os fenômenos que contribuem para o absenteísmo. Com todos esses dados abordados podemos executar um estudo de caso que irá mensurar os dados necessários para concluir a pesquisa, propondo diretrizes para reduzir o absenteísmo.

**Palavras-chave:** Absenteísmo - Administração Pública - Gestão de Pessoas - Motivação

## 1.INTRODUÇÃO

Na prática a grande maioria das pessoas desconhecem sobre o absenteísmo e o praticam corriqueiramente, o que fere as obrigações e deveres enquanto colaboradores de uma empresa ou organização. Assim, entende -se por absenteísmo, estar afastado, fora, ausente, ou seja, a ausência do funcionário no ambiente de trabalho. Além disso, o absenteísmo, refere-se ao número de horas de trabalho perdidas, seja por faltas, saídas ou atrasos, justificados ou não, portanto, deixar de executar suas atividades ou funções laborais é cometer absenteísmo.

No Brasil, segundo Leão et al. (2015), o estudo sobre o absenteísmo tem como base a Previdência Social, que no geral excluem os servidores públicos. Em 2010 o país contava com cerca de 9,4 milhões de servidores nas três esferas de governo, sendo 21,8% de vínculos formais e algo próximo de 50% no âmbito municipal. A partir disso fica evidente um estudo aplicado ao contexto visando melhorias nos índices de absenteísmo na administração pública municipal.

Além disso, é de nosso conhecimento a incidência em demasia das faltas e atestados um tanto quanto questionáveis pela administração pública. Contudo, torna-se importante a realização de estudos para melhorar as condições do trabalhador, a fim de gerir melhor o fator recurso humano e obter qualidade na gestão e prestação de serviços. Dessa maneira, devido aos diversos procedimentos burocráticos que envolve a administração pública, tem-se como proposta oferecer uma orientação estratégica para a gestão municipal com relação ao problema do absenteísmo e contribuir para redução de forma gradativa ao longo dos próximos anos.

O comodismo alicerçado pelos funcionários públicos deve ser entendido de forma a mostrar-lhes que o absenteísmo pode e deve ser melhorado pois a satisfação dos serviços prestados é fruto do comprometimento de cada um, ou seja, apesar do status de estabilidade se faz necessário saber que o funcionário público pode ser mandado embora sim, desde que observado com olhos mais criteriosos e levado em consideração a falta de envolvimento com suas atribuições, deveres e obrigações, devendo ser observado os preceitos legais para a demissão.

Dessa forma, a pesquisa será relevante, tendo em vista a busca de compreender e melhorar os índices de absenteísmo, com base nos dados analisados de Janeiro de 2018 até Dezembro de 2018, da Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves, situada no estado de Minas Gerais. Além disso, face necessária implantar parte dos conhecimentos por nós adquiridos a fim de trazer modificações na motivação e realidade vivenciada dentro de empresas privadas trazendo um perfil diferente para a administração pública.

Nesse sentido, o artigo procurou responder o seguinte problema da pesquisa: Quais as orientações ou diretrizes que poderão ser adotadas pela Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves a fim de contribuir para a redução do nível de absenteísmo da organização?

O objetivo geral desse artigo é compreender possíveis causas de porque o absenteísmo se instala de forma bem ampla na gestão pública. Identificar as áreas afetadas pelo absenteísmo e o volume dos atestados concedidos, inferir quais são os principais motivos, que levam os servidores públicos municipais a praticarem o absenteísmo, bem como, se são problemas internos e ou externos, condições de trabalho, família, segurança e etc.; correlacionar os atestados com as doenças definidas pelo CID ( Classificação Internacional de Doenças); propor uma diretriz para esse grande problema, que atrapalha tanto a produtividade e assim incentivar também as outras organizações públicas.

A metodologia aplicada é descritiva, bibliográfica, utilizando o estudo de caso no referido órgão municipal, cujos dados coletados apurados fazem parte do controle do órgão público, isto é, constam registrados em livros, ferramentas de controle e sistemas de informação, acerca do índice de licenças imputados no setor pessoal de modo a embasar a pesquisa supracitada.

Nesse contexto, serão abordados no referencial teórico temas como o Clima Organizacional e sua importância para contribuir de forma positiva ao tema descrito, Administração Pública citando dificuldades com o problema do absenteísmo, Motivação sendo a principal causa do bem-estar do funcionário e finalizando com o Absenteísmo tema principal em questão.

## **2- REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nesse capítulo apresentar-se à o clima organizacional bem como suas particularidades e influências.

O clima organizacional é importante, pois o gestor pode condicionar o ambiente de trabalho como forma de motivação aos colaboradores propiciando eficiência, pois tal ambiente gera satisfação das necessidades assim como melhor convívio dentro da organização. (MOREIRA, 2012, p. 21).

Analisando essa vertente, clima e motivação andam juntos. Os ambientes das organizações influenciam a motivação, o clima e a qualidade do ambiente organizacional é percebida ou experimentada por seus integrantes e influencia o seu comportamento. Sem motivação as pessoas não estão felizes em fazer parte da organização, então o clima organizacional precisa ser analisado para que se possa entender as pessoas conforme sua adequação nas organizações e onde trabalham. Além disso, o clima organizacional é como o funcionário vê a organização e como ele pode se adaptar a ela de forma a satisfazer ou não seus anseios. (FERREIRA, 2017, p. 47).

Em contrapartida os desafios organizacionais são parte integrante de problemas internos nas organizações e na maioria dos casos são considerados subprodutos de forças ambientais. Essas organizações apresentam melhores condições para enfrentar desafios de modo que os administradores contemham o problema antes que se torne maiores, desde que estejam bem informados sobre as questões que evidenciaram o problema. (GIL, 2016, p 42)

É possível mensurar o clima organizacional por meio de indicadores, que são responsáveis por impactar a qualidade dos serviços ou produtos, e o absenteísmo é um deles sendo um dos mais importantes (FERREIRA, 2015, p 56).

Como observou-se o clima organizacional é vital para o ambiente saudável nas organizações. Ele é determinante pois os gestores analisam a inserção do colaborador no ambiente organizacional, suas adaptações e limitações, bem como auxilia numa melhor gestão mensurando falhas e corrigindo-as par melhora do desempenho funcional e eficiente.

## **2.2 MOTIVAÇÃO**

Nesse capítulo, abordar-se-á sobre a motivação e seu impacto como fatores determinantes nas organizações.

A motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de algo. Ninguém motiva ninguém, a motivação é tudo que os de fora podem estimular ou provocar no outro. O dinheiro pode ser um grande motivador mais nem sempre vai ser o motivo principal, varia de pessoa para pessoa. (VERGARA, 2009, p. 42)

Pode-se dizer de motivação como o resultado da interação entre a pessoa e a situação. Você pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, pode estar mais motivado em um momento e menos em outro. Nesse contexto, vamos imaginar uma situação em que durante uma reunião no fim do horário de expediente um colega de serviço adentra a sala com um sanduíche, você imediatamente se vê faminto diante da situação. Em outro caso, você acaba de sair da festa de sua empresa e passa na escola para apanhar seu filho que entra no carro comendo um sanduíche, no mesmo instante você fica nauseado. Assim, o grande desafio das empresas sejam elas públicas ou não é manter o funcionário motivado indiferente à situação do tempo ou mesmo do próprio indivíduo. (FERREIRA, 2017, p. 13)

As pessoas são diferentes no que tange à motivação e suas necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento; os valores sociais também são diferentes; as capacidades para atingir os objetivos são igualmente diferentes; e assim por diante. (FERREIRA, 2017, p. 15)

A remuneração fixa foi introduzida no início do século XX para compensar o trabalho executado, e hoje há uma nova realidade onde as remunerações são mais flexíveis e variáveis para motivar as pessoas. Importante destacar que as pessoas não devem ser remuneradas pelo seu tempo dedicado a organização. São necessários incentivos contínuos de modo a alcançarem metas e resultados desafiantes formulados para o futuro. (CHIAVENATO, 2010, p 312).

A motivação é fator determinante na gestão organizacional, conclui-se dessa forma sua importância. Um funcionário motivado rende mais e procura maior interação a fim de crescimento profissional, conseqüentemente a organização cresce e assim como seus colaboradores almejam novos rumos e lucratividade diretamente ligado a uma gestão mais eficiente.

## 2.3 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Esse próximo capítulo refere-se à Administração Pública no que tange seu conceito e aplicação.

Entende-se que a administração pública é uma vertente da administração pública gerencial e está ligada a um intenso debate sobre a crise de governabilidade e credibilidade do Estado na América Latina que perdura desde a década de 80. Entende-se que essa nova administração foi concebida e implementada no Brasil durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1994- 2002) tornando-se hegemônica quando a aliança social-liberal alcançou o poder e implementou a administração pública gerencial. O Brasil passou por várias transformações: cresceu em passo acelerado; sofreu mudanças políticas e econômicas, além de experiências financeiras e evoluiu sua relação com o Estado, que deixando de ser responsável direto pelo desenvolvimento econômico para ajustar-se a uma função social, priorizando o bem-estar social e exigindo uma administração pública capaz de gerir além dos problemas financeiros, econômicos e sociais, criando oportunidades científicas, sociais e culturais. (OLIVEIRA, 2017, p 27)

A Administração Pública tem como finalidade atender da melhor maneira possível o bem-estar da sociedade com o uso dos recursos públicos. O administrador deve traçar planos e metas de modo a objetivar as demandas do interesse público, focando no desenvolvimento socioeconômico com eficiência e transparência (ALONSO, CLIFTON, & DÍAZ-FUENTES, 2015; MOTTA, apud 2013, SILVA, CRISÓSTOMO, 2019, p. 2)

Nota-se que a administração pública deve seguir o princípio da legalidade, com necessidade de base legal para editar os seus atos concretos e normativos. No que remete a discussão seria se cabe ou não aquele ou aquela espécie de regulamento para outorgar poderes à administração, até que ponto a lei deve preestabelecer conteúdo dos fatos a serem expedidos dentro da legalidade pela administração pública e onde ela poderá definir os direitos e obrigações (ARAGÃO, 2004, p.1).

Um ponto a ser notado na administração pública é o fato de frequentes mudanças ao longo dos anos, tendo em vista o fenômeno da globalização e a pressão, por parte dos cidadãos, por uma administração pública mais eficaz.

Dessa maneira, para entender o processo de transição que vem ocorrendo na administração pública, observou-se que o Reino Unido e Estados Unidos, serviram de referência para a implementação de reformas em países da América Latina, como o Brasil. Por isso, a administração gerencial emergiu por volta dos anos 1980, em resposta à demanda por maior eficiência na oferta de serviços públicos. Isso se deve ao passo de que havia necessidade de rompimento dos traços burocráticos, pois não atendiam mais as demandas dos cidadãos. A administração pública nesse contexto passa a ser mais gerencial e também uma administração pública societal; enfatizando a importância da participação social nos processos decisórios. (OLIVEIRA, 2017, p. 20).

A administração pública como teoria, prepara e capacita os servidores públicos para uma administração mais moderna, isso a mais de um século, mostrando que administração pública é diferente de política pública. Ser funcionário público é estar a serviço da população dentro das obrigações interpostas pela administração, aliado ao compromisso e dedicação, pois o serviço prestado é para todos inclusive você mesmo. (FARAH, 2011, p.814).

Uma das obrigações que se deve pautar é que o modelo administrativo deve atender as necessidades do público, bem como suas expectativas consolidando as atividades fins sem se preocupar pelos meios, pois esses só servem para atender as necessidades finais que são o real interesse da administração, caso isso não aconteça, a instituição pública se torna improdutivo e desrespeitosa com o público em geral. (OLIVEIRA, 2014, p 11).

Importante destacar que a Administração Pública está diretamente ligada às necessidades e aplicabilidade que fomenta uma boa gestão. Para isso os anseios da sociedade têm que estar aliados à satisfação e melhor uso do recurso público condicionado aos planos e metas traçados para eficiência e com foco no desenvolvimento socioeconômico transparente.

## **2.4 ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS E CIVIS**

Abordar-se-á nesse contexto o estatuto dos servidores, seus direitos, obrigações, planos de cargos de salário bem como o cotidiano dentro da administração pública.

A denominação servidor público é utilizada, para designar, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta. Seu vínculo empregatício é feito mediante remuneração pelo poder público, e assim são considerados por fazerem parte do que entende-se para tal denominação, aqueles com regime estatutário ocupantes de cargo público aprovados em concurso e regidos por um estatuto definidor de direito e obrigações. (NUNES, LINS, p. 53, p. 54).

A Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves/MG pautada pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, assim como outros órgãos de administração pública conforme artigo 21 expressa:

O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa (ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS E CIVIS MUNICIPAIS, 1992).

De acordo com o estatuto observa-se que o fator estabilidade dá condição ao servidor direitos que lhe asseguram condições de influenciar seu comportamento na instituição de forma positiva ou negativa culminando no detrimento da gestão administrativa.

## **2.5 ABSENTEÍSMO**

Nesse contexto tratar-se-á o absenteísmo e seu impacto na Administração Pública.

O absenteísmo é um termo que designa, falta de funcionários no local de trabalho por qualquer motivo, sejam por motivos pessoais ou profissionais, e de fácil mensuração e deve ser calculado pelo número de dias faltosos ao trabalho. Além disso, o referido órgão de controle público federal, descreve o absenteísmo como problema crítico para as organizações, exalta também a complexidade dos fatores e possíveis causas do porque se ocorre tanto, leva em consideração também o quanto é prejudicial ao rendimento que afeta diretamente a instituição pública, diminuindo a qualidade dos serviços prestados para a sociedade. (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2017, p. 99).

Dentre as possíveis causas para o absenteísmo estão, condições de saúde, falta de condições de higiene, segurança no trabalho e insatisfação com o trabalho. Sendo assim, o maior desafio do problema do absentismo nas organizações é gerar indicadores que identificam desvios, perdas ou desmotivações, bem como agregar informações e buscar soluções. (AGUIAR E OLIVEIRA,2010, p 96)

Satisfação e absenteísmo tem uma relação negativa consistente, porém uma correlação moderada. Funcionários satisfeitos tendem a faltar menos ao trabalho que os insatisfeitos. As organizações que facilitam as faltas por motivo de saúde estimulam todos funcionários, inclusive os absolutamente satisfeitos, a faltar mais. Você pode estar extremamente satisfeito e ainda sim por inúmeros interesses se dar ao privilégio de uma folguinha por um dia ou outro. (ROBBINS, 2009, p. 68).

Em suma, o absenteísmo refere-se ao posicionamento do funcionalismo em relação a seu desempenho e comprometimento. Ou seja, quando da ausência ao trabalho por motivos mal explicados ou com atestados contestáveis, mesmo que expresso só com o consenso do paciente, em muitos casos é omitido, levando a crer em omissão de fatos que possam determinar a licença ou não onde não se caracteriza o real motivo do afastamento, tendo como base, o informativo do CID (Classificação Internacional de doenças), de responsabilidade da Organização Mundial da Saúde (OMS).

### **3-METODOLOGIA**

Para realização dessa pesquisa, tomou-se como base a tipologia apresentada por Vergara (2016), onde são definidos os tipos de pesquisa quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa será descritiva, uma vez que expõe características da possível causa do absenteísmo através de dados que estabelece uma correlação das variáveis expostas no banco de dados já existente. Nesse sentido, Vergara (2016, p.48) define que a pesquisa descritiva “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno”, dessa maneira o trabalho buscará a compreensão do fenômeno do absenteísmo em um órgão público.

Quanto aos meios, a pesquisa será bibliográfica, através de fonte primária, pois os dados apresentados são do controle criado pelo órgão público, isto é, constam seus registros em livros, controles e sistemas de informação. Além disso, será também utilizada a fonte de pesquisa secundária, haja vista, que serão pesquisadas bases de livros e artigos científicos que exploram os temas sobre clima organizacional, absenteísmo e administração pública. Sob esse aspecto serão utilizados como fonte secundária os principais autores: Santos (2010), Oliveira (2017)

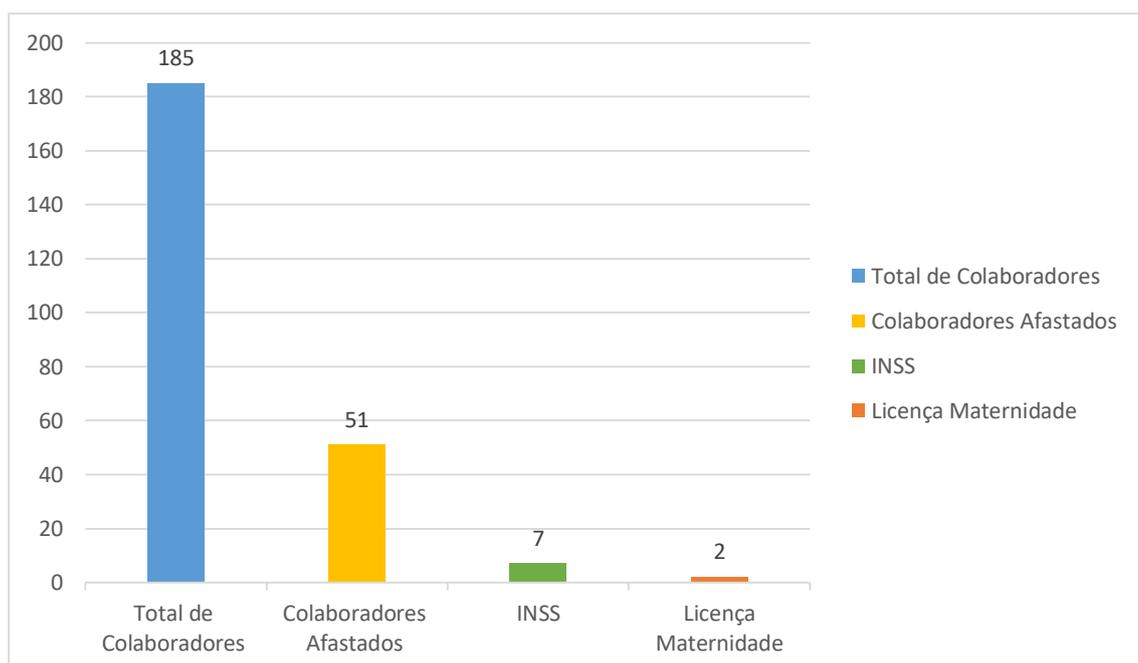
Além disso, para complementação da pesquisa quanto aos meios, abordar-se-á um estudo de caso, realizado através do instrumento de coleta de dados, buscando conhecer o fenômeno absenteísmo na Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves (MG), onde de forma mais detalhada teremos uma base das possíveis causas do absenteísmo nesse local com exemplos reais, com base nos servidores públicos dessa localidade. Nesse sentido, Vergara (2016), apresenta que o estudo de caso é restrito a uma ou poucas unidades, entendidas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade, país.

#### **4-ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Na presente etapa do artigo, serão apresentados os resultados obtidos com base nos dados coletados na Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves- MG, no período de janeiro de 2018 a dezembro de 2018 sobre possíveis impactos ocasionados pelo absenteísmo.

Segundo Aguiar e Oliveira (2010) dentre as possíveis causas para o absenteísmo estão, condições de saúde, falta de condições de higiene, segurança no trabalho e insatisfação com o trabalho. Sendo assim, o maior desafio do problema do absentismo nas organizações é gerar indicadores que identificam desvios, perdas ou desmotivações, bem como agregar informações e buscar soluções.

Nesse contexto, após análise feita sobre os dados apurados, destaca-se a proporcionalidade de funcionários com relação as licenças médicas, em comparação ao total de colaboradores presentes no quadro ativo da Prefeitura Municipal.



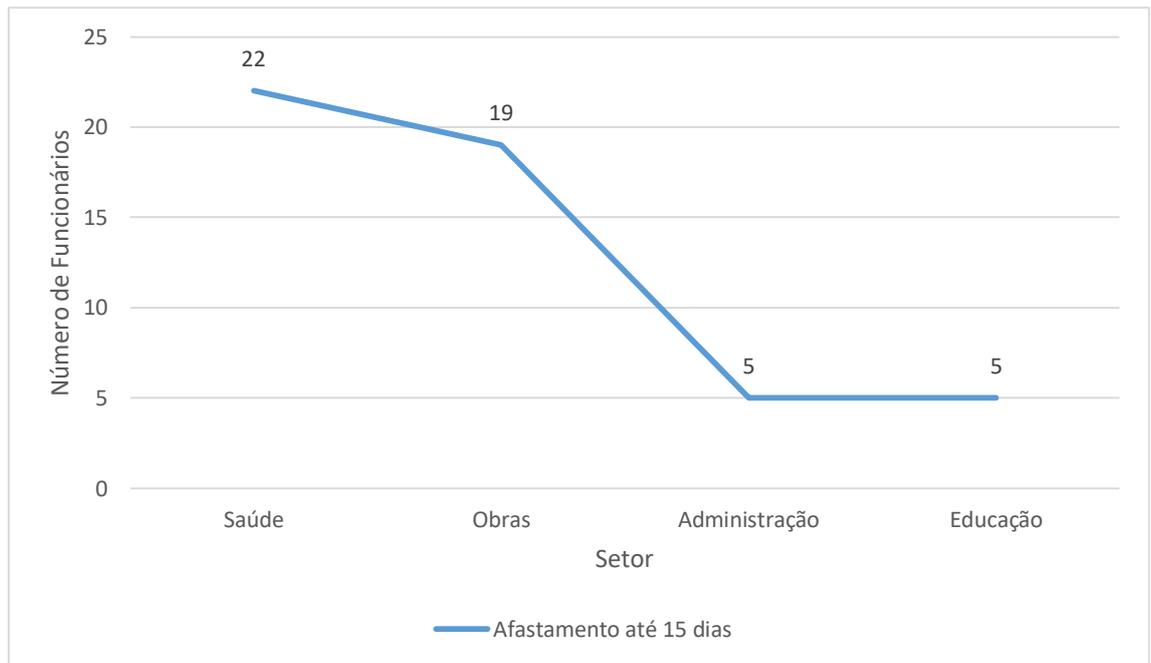
**Figura 1:** Número Total de colaboradores contra número de colaboradores afastados (2018)

**Fonte:** Elaborado pelos autores com base nos dados da Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves

A Figura 1, exibe o quantitativo apresentado com base nos dados apurados na instituição em relação ao ano de 2018, sendo o total de 185 colaboradores em média, destes 51 se afastaram por motivo de auxílio doença por até 15 dias, o que correspondeu aproximadamente a 27% do total de colaboradores, sendo que apenas 7 ou 3,78% se afastaram por período superior a 15 dias, e por isso foram encaminhados ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) no referido ano, além de 2 ou 1,08% em licença maternidade.

O absenteísmo é um termo que designa, falta de funcionários no local de trabalho por qualquer motivo, sejam por motivos pessoais ou profissionais, e de fácil mensuração e deve ser calculado pelo número de dias faltosos ao trabalho. Além disso, o referido órgão de controle público federal, descreve o absenteísmo como problema crítico para as organizações, exalta também a complexidade dos fatores e possíveis causas do porque se ocorre tanto, leva em consideração também o quanto é prejudicial ao rendimento que afeta diretamente a instituição pública, diminuindo a qualidade dos serviços prestados para a sociedade. (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2017, p. 99).

Justificando-se assim o problema do absenteísmo presente na Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves-MG, no referido período apresentado.

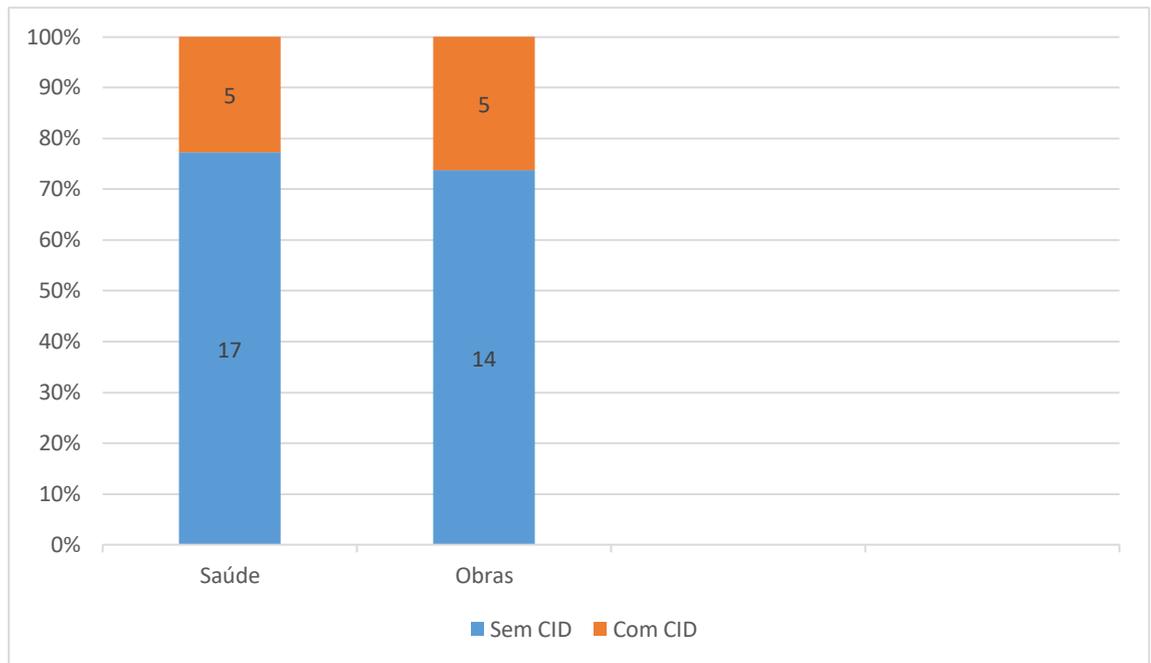


**Figura 2:** Relação de afastamento por período de tempo inferior a 15 dias e superior a 15 dias.

**Fonte:** Elaborado pelos autores com base nos dados da Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves.

Na figura 2, após tomada de dados percebe-se que do total de 51 funcionários afastados (27%), 22 são do setor de saúde (43,15%); 19 do setor de obras (37,25%); 5 do setor de administração (9,8%) e também 5 no setor de educação (9,8%).

Importante destacar conforme Farah (2011) que ser funcionário público é estar a serviço da população dentro das obrigações interpostas pela administração, além do compromisso e dedicação, entretanto, face necessário proceder o motivo da ocorrência dos afastamentos, especialmente no setor da saúde e obras. Contudo, a administração pública tem como finalidade atender da melhor maneira possível o bem-estar da sociedade com o uso dos recursos públicos, dessa forma, o posicionamento do Tribunal de Contas da União (2017, p.99) refere-se ao absenteísmo como problema crítico para as organizações públicas. Exalta também a complexidade dos fatores e possíveis causas do porque se ocorre tanto e leva em consideração o quanto é prejudicial ao rendimento que afeta diretamente a instituição pública, diminuindo a qualidade dos serviços prestados para a sociedade.



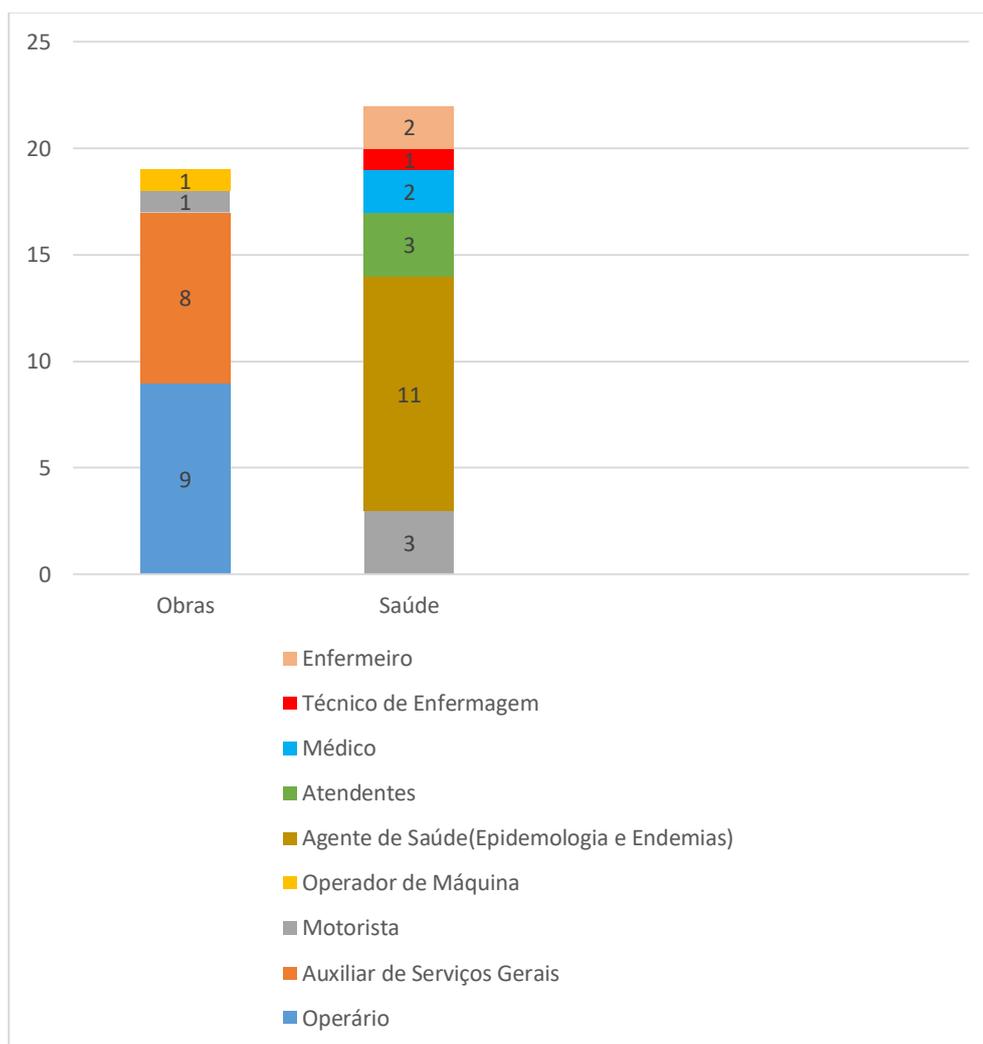
**Figura 3:** Relação de atestados com e sem CID (Classificação internacional de doenças).

**Fonte:** Elaborado pelos autores com base nos dados da Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves.

Na figura 3, percebe-se o número de funcionários dos setores onde a incidência de atestados foi mais expressiva, sendo assim nota-se que no setor da saúde dos 22 atestados imputados, 17 ou 77,27% do total não apresentaram o CID (Classificação internacional de Doenças) já no setor de obras o número de atestados foram de 19 no total, sendo que 14 deles ou 73,68% não apresentaram o CID. Para tanto percebe-se que não obrigatoriamente os atestados tem sua veracidade confirmada, já que cabe ao funcionário pedir ou não a observação quanto a classificação da doença. Sendo assim cabe analisar o fato do absenteísmo presente nessa conduta dos colaboradores, já que a lei assegura esse direito ao paciente. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho posiciona-se a respeito da relação médico-paciente:

Ao acolher a ação anulatória, o TRT entendeu que a cláusula coletiva contrariava duas resoluções do Conselho Federal de Medicina (CFM): a Resolução 1.658/2002, que trata da presunção de veracidade do atestado e da necessidade de anuência do paciente para a informação do CID, e a Resolução 1.819/2007, que veda ao médico o preenchimento dos campos referentes ao CID nas guias de consulta e solicitação de exames das operadoras de planos de saúde. Segundo o TRT, “o sigilo na relação médico-paciente é um direito inalienável do paciente, cabendo ao médico a sua proteção e guarda”. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019).

A relatora destacou em seu voto que a SDC entendia que a exigência do CID para justificar faltas e atrasos, por si só, violava o direito fundamental à intimidade e à privacidade. Entretanto, em 2015, no julgamento do RO-480-32.2014.5.12.0000, pelo voto prevalente da Presidência, o colegiado decidiu de forma diversa. Naquela ocasião, em que a ministra ficou vencida, a SDC havia entendido que o empregador deve ter conhecimento da doença que acomete o empregado para saber se ela inviabiliza o tipo de atividade desempenhada por ele. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019).

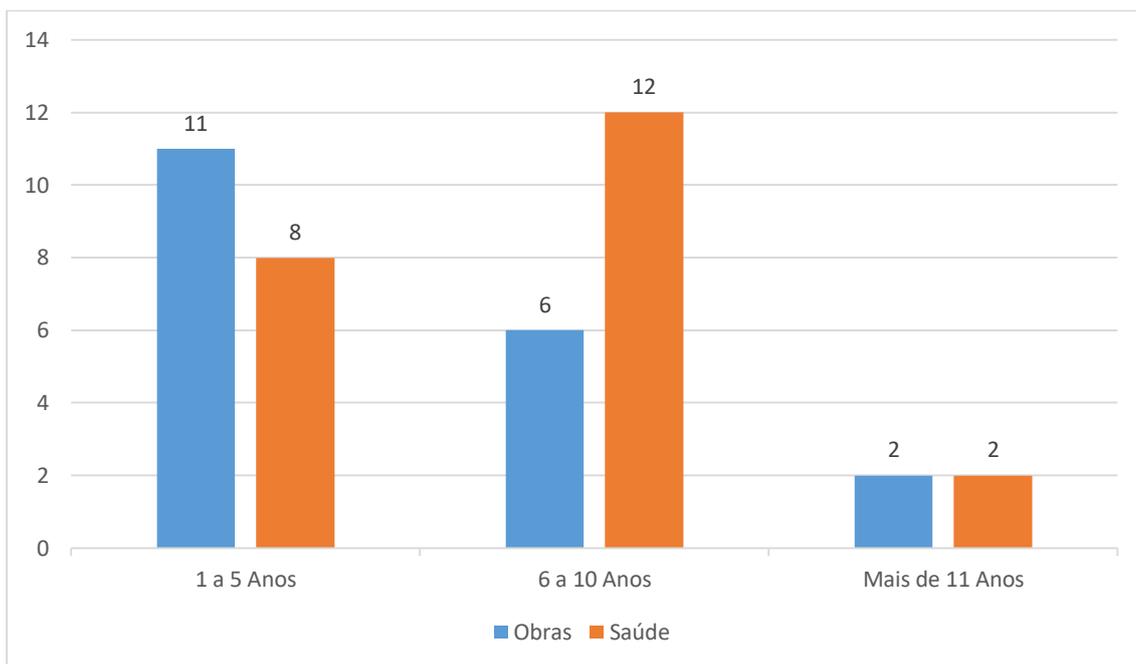


**Figura 4:** Relação de Profissões por setor com entrada de licença.

**Fonte:** Elaborado pelos autores com base nos dados da Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves.

Como apontado na figura 4, percebe-se que no setor de Obras de um total de 19 funcionários 9 são operários seguido de perto pelos auxiliares de serviços gerais com 8, obtendo números mais expressivos se comparado ao cargo tanto de motorista que representam 1, quanto ao de operador de máquina também com 1, já no setor saúde observa-se que no total de 22 funcionários o número mais incidente é o de agentes de saúde (epidemiologia e endemias) com 11 no

total, acompanhados de atendentes e motoristas ambos com 3, finalizando com 2 médicos, 2 enfermeiros e 1 técnico de enfermagem.



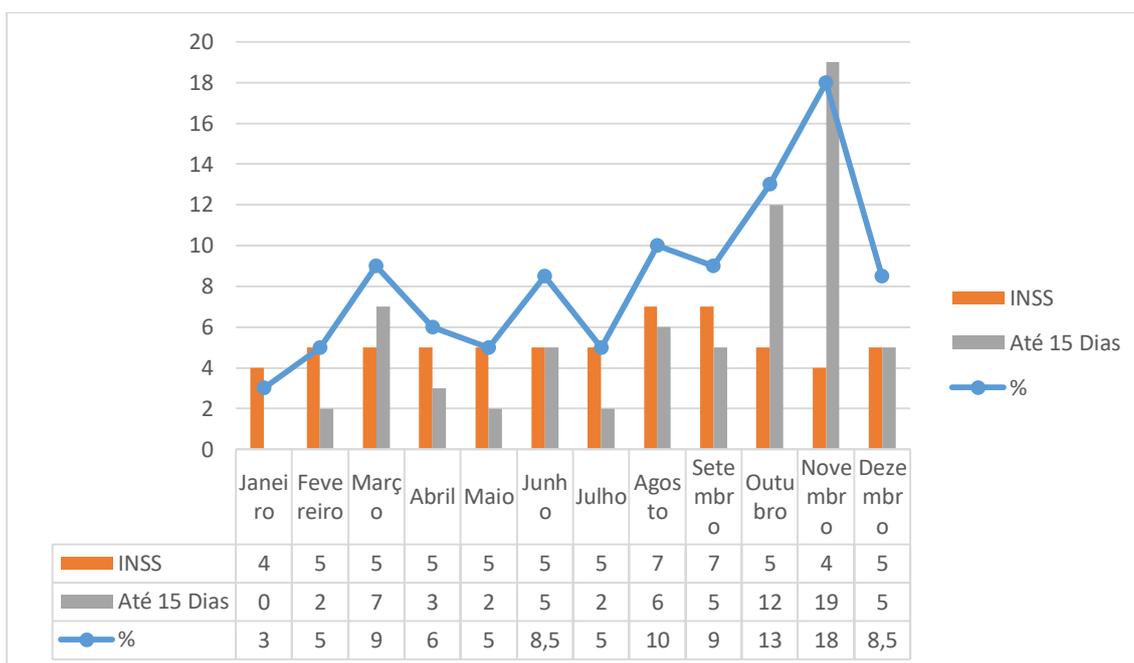
**Figura 5:** Relação de funcionários no setor de obras e saúde por tempo de serviço.

**Fonte:** Elaborado pelos autores com base nos dados da Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves.

Na figura 5, expressa-se o número de funcionários nos setores onde a incidência de licenças foi maior conforme dados. Observa-se que no setor de obras o número maior de licenças foi cometido por funcionários com menos de 5 anos de serviços prestados, já no setor de saúde o maior número se encontra de 6 a 10 anos de tempo de serviços prestados, concluindo que a motivação pode estar atrelada a esse aspecto, bem como no “sentimento” de estabilidade alcançado no serviço público municipal.

Pode-se dizer de motivação como o resultado da interação entre a pessoa e a situação. Você pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, pode estar mais motivado em um momento e menos em outro. Nesse contexto, vamos imaginar uma situação em que durante uma reunião no fim do horário de expediente um colega de serviço adentra a sala com um sanduíche, você imediatamente se vê faminto diante da situação. Em outro caso, você acaba de sair da festa de sua empresa e passa na escola para apanhar seu filho que entra no carro comendo um sanduíche, no mesmo instante você fica nauseado. Assim, o grande desafio das empresas sejam elas públicas ou

não é manter o funcionário motivado indiferente à situação do tempo ou mesmo do próprio indivíduo. (FERREIRA, 2017, p. 13)



**Figura 6:** Porcentagem mensal de licenças no ano de 2018.

**Fonte:** Elaborado pelos autores com base nos dados da Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves

A figura 6 representa a porcentagem de licenças imputadas ao setor pessoal mês a mês no ano de 2018, apontando os índices tanto pelo INSS quanto pela Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves- MG, ressaltando sua maioria protocoladas por conta do município.

Em face ao exposto na figura 6, os funcionários que se afastarem por período superior a 15 dias são encaminhados ao INSS tendo seu benefício a cargo do mesmo, diferente dos licenciados pela prefeitura cujo prazo é inferior aos 15 dias e continuam recebendo normalmente, gerando uma perda significativa da prestação de serviço à população. Sem dizer no custo do funcionário afastado para com o município, como se apresenta de forma preocupante nos meses de outubro e novembro, meses esses que não condizem com a média dos outros.

Uma das obrigações que se deve pautar é que o modelo administrativo deve atender as necessidades do público, bem como suas expectativas consolidando as atividades fins sem se preocupar pelos meios, pois esses só servem para atender as necessidades finais que são o real interesse da

administração, caso isso não aconteça, a instituição pública se torna improdutiva e desrespeitosa com o público em geral. (OLIVEIRA, 2014, p 11).

Ao fato referendado neste artigo traça-se a diretriz de reavaliar o posicionamento do funcionalismo público frente a própria administração, ou seja, conscientizar sobre a importância do serviço público e métodos mais assertivos que agreguem ao conhecimento e aperfeiçoamento das funções na administração pública, valorizando e definindo seu papel na gestão pois o funcionário é parte do sistema, se tudo vai bem é sinal que sua colaboração também vai. É de suma importância a elaboração e estruturação de um novo estatuto dos serviços públicos municipais, haja visto que o mesmo data de Dezembro de 1992, salvo pequenas emendas no decorrer dos anos, visando uma maior participação dos funcionários e comprometimento, tornando-os mais proativos, dessa forma equilibrar o índice de absenteísmo visto que os dados apurados mostram uma deficiência na motivação, já que o referido estatuto está defasado e sua renovação pode trazer novo ânimo aos funcionários, uma vez que a estabilidade está diretamente ligada a esse assunto, assim como a carreira no funcionalismo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esse estudo teve por finalidade compreender possíveis causas do porquê o absenteísmo se instala de forma bem ampla na gestão pública. Além disso, de forma mais específica, procurou-se identificar as áreas afetadas pelo absenteísmo e o volume dos atestados concedidos, além de inferir quais foram os principais motivos, que levaram os servidores públicos municipais a praticarem o absenteísmo, bem como, se os afastamentos foram ocasionados por problemas internos e ou externos, condições de trabalho, família, segurança e etc.... Além disso, foram correlacionados os atestados com as doenças definidas pelo CID (Classificação Internacional de Doenças) e propor uma diretriz, para a administração pública municipal, a fim de mitigar esse grande problema, que atrapalha tanto a produtividade quanto o desenvolvimento profissional e assim contribuir para incentivar as demais organizações públicas.

A partir da análise de dados apurados na Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves, pode-se verificar que a incidência do absenteísmo muito se deve

ao fato de que o servidor precisa fazer uma reavaliação sobre seu comprometimento no ambiente de trabalho, dessa forma identificou-se que as possíveis causas desse fenômeno estão diretamente ligadas a defasagem do estatuto dos servidores aprovado em 1992, bem como a defasagem salarial vinculada as leis que regem a administração pública, dificultando a correção das distorções.

Considera-se que a administração pública deva seguir os princípios da legalidade e eficiência na alocação dos recursos, para atender o interesse de gerar benefícios públicos. Por outro lado, verificou-se a necessidade de melhorar o controle interno, no sentido de prover mas fiscalizar os atos quanto a liberação dos atestados, pois destaca-se que as pessoas são diferentes no que tange à motivação e suas necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento.

Paralelo a esses fatos abordados, percebe-se a necessidade de melhorar as condições de trabalho dos servidores públicos municipais, no que tange a estrutura física, bem como incentivar interações por meio de dinâmicas que fujam à rotina, que contribua para desenvolver elos de integridade e interação. Evidencia-se que o ambiente de trabalho deve ser prazeroso, afinal passa-se cerca de oito horas diárias nesse convívio. Contudo, como indicação para novas abordagens de estudo, tendo como objetivo a redução do absenteísmo na administração pública e contribuir para o acervo acadêmico, destaca-se os temas sobre a “Compliance” e criação de planos de integridade.

## **REFERÊNCIAS**

ARAGÃO, Alexandre Santos de Aragão. **A Concepção Pós-positiva do Princípio da** Legalidade. Rio de Janeiro 2004.

FARAH, Marta Ferreira Santos Farah. **Administração pública e políticas públicas.** Rio de Janeiro: 2011.

FERREIRA, Patrícia Itala Ferreira. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho:** 2015.

GIL, Antônio Carlos, **Gestão de Pessoas;** Enfoque nos papéis estratégicos. 2ª edição.2016.

LEÃO, Ana Lúcia de Melo et al. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, p. 262-277, 2015.

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima Organizacional**, Curitiba: 2012.

NUNES, Aline Vieira de Lima Nunes, LINS, Samuel Lincoln Bezerra Lins, **Servidores Públicos Federais: Uma análise do prazer e sofrimento no trabalho**, João Pessoa Paraíba, 2009.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Administração Pública: Foco na Otimização do Modelo Administrativo**. São Paulo: Editor Atlas S.A, 2014.

OLIVEIRA, Saulo Barbará de Oliveira. **Instrumentos de gestão pública**: 2016.

FERREIRA, Patrícia Itala Ferreira. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho**: 2017.

RESENDE, Délcio José de Resende. **Estatuto dos Servidores Públicos e Civis**. Coronel Xavier Chaves, 1992.

ROBBINS, Stephen P. Robbins. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: 2009. CHIAVENATO, Idalberto Chiavenato. **Gestão de Pessoas**: 2010.

Silva, Crisóstomo, **Gestão fiscal, eficiência da gestão pública e desenvolvimento socioeconômico dos municípios cearenses** 2019, p2, apud Alonso, Clifton, & Díaz-Fuentes, 2015; Motta, 2013.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **Relatório de Gestão do Exercício de 2017**. Brasília Distrito Federal: 2018.

VERGARA, Sylvia Constant Vergara. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**: 2016. Tribunal Superior do Trabalho, **ABRIL 2019: Disponível em:** <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/tst-mantem-nulidade-de-clausula-que-exigia-cid-em-atestados-medicos?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-mantem-nulidade-de-clausula-que-exigia-cid-em-atestados-medicos?inheritRedirect=false)> Acesso em: