

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

DALILA PAULA COSTA RIBEIRO

**ABSENTEÍSMO E CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA  
MATERNIDADE DE MINAS GERAIS.**

DALILA PAULA COSTA RIBEIRO

**ABSENTEÍSMO E CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA  
MATERNIDADE DE MINAS GERAIS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Linha de Pesquisa: Gestão Pública

Orientadora: Prof. Ms. Simone Evangelista Fonseca.

Belo Horizonte  
2019



**Universidade Federal de Minas Gerais**  
**Faculdade de Ciências Econômicas**  
**Departamento de Ciências Administrativas**  
**Curso de Especialização em Gestão Pública**

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO do Senhor(a) **Dalila Paula Costa Ribeiro**, REGISTRO Nº **2017759230**. No dia 08/05/2019 às 17:40 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização em Gestão Pública, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "**ABSENTEÍSMO E CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA MATERNIDADE DE MINAS GERAIS.**", requisito para a obtenção do **Título de Especialista**. Abrindo a sessão, o(a) orientador(a) e Presidente da Comissão, **Simone Evangelista Fonseca**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra ao(à) aluno(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas do(a) aluno(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) aluno(a) e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

( ) APROVADO

APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA - PRAZO MÁXIMO DE 7 (SETE) DIAS

( ) NÃO APROVADO

90 pontos (noventa) trabalhos com nota maior ou igual a 60 serão considerados aprovados.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) aluno(a) pelo(a) orientador(a) e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Belo Horizonte, 08/05/2019.

Prof. Simone Evangelista Fonseca  
(Orientador(a))

Simone E. Fonseca

Prof(a). Daniele oliveira Xavier

Daniele Oliveira Xavier

Prof(a). Eliane Apolinário Vieira Avelar

Eliane Apolinário Vieira Avelar



Universidade Federal de Minas Gerais  
Faculdade de Ciências Econômicas  
Departamento de Ciências Administrativas  
Curso de Especialização em Gestão Pública

MODIFICAÇÃO EM TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Modificações exigidas no TCC do(a) aluno(a) **Dalila Paula Costa Ribeiro**, número de matrícula **2017759230**.

Modificações solicitadas:

Melhoria da formatação, ABNT, principalmente tabelas e gráficos. Equilibrar parágrafos e resgatar mais da literatura nas análises e considerações finais da pesquisa. Acrescentar parâmetros da ajuda de custo e incluir fontes de alguns quantitativos, obtenção. Questionário impresso com edêta pessoal (direta).

O prazo para entrega do TCC contemplando as alterações determinadas pela comissão é de no máximo 7 dias, sendo o(a) orientador(a) responsável pela correção final.

Simone C. Fonseca  
Prof(a). Orientador(a)

Dalila Paula Costa Ribeiro  
Assinatura do(a) aluno(a):

Atesto que as alterações exigidas  Foram Cumpridas  
 Não foram cumpridas

Belo Horizonte, 09 de maio de 2019

Professor Orientador

Simone C. Fonseca  
Assinatura

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	REVISÃO DE LITERATURA .....	12
2.1	O ABSENTEÍSMO .....	12
2.2	CAUSAS E EFEITOS .....	13
2.3	ABSENTEÍSMO NO SETOR PÚBLICO.....	14
3	METODOLOGIA.....	16
4	ANÁLISE DE RESULTADOS.....	18
4.1	DOS RESULTADOS DA APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO.....	22
4.1.1	DAS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS DOS SERVIDORES .....	22
4.1.2	HÁBITOS E ESTILO DE VIDA E SAÚDE.....	25
4.1.3	CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO .....	26
5	CONCLUSÃO.....	36
	REFERÊNCIAS .....	38
	APÊNDICE .....	42

## **Resumo**

A pesquisa busca demonstrar, por meio de um estudo de caso, os grupos de doenças que mais tem causado afastamentos por motivo de saúde entre servidores de uma Maternidade de Minas Gerais, bem como a partir de resultado do questionário de Clima Organizacional aplicado na Unidade, relacionar possíveis causas que podem contribuir para o adoecimento de servidores e outras que podem diminuir tal incidência, caracterizada como absenteísmo ou absenteísmo-doença.

Importante destacar que a abordagem permitiu identificar possíveis causas que contribuíram para ausências no local de trabalho nos anos de 2017 e 2018, de forma a propiciar aos gestores instrumentos para reduzi-las e aos servidores melhorias nas condições de trabalho somada a educação permanente, no sentido de conscientizá-los que fatores ligados a hábitos e estilo de vida podem influenciar positivamente para a redução de adoecimentos que refletem na assiduidade ao serviço.

Foram utilizados dados fornecidos pelo Serviço de Gestão de Pessoas e Setor de Segurança e Saúde do Trabalhador da Unidade objeto da pesquisa, e dados resultantes da aplicação de questionário de Clima Organizacional preenchido, voluntariamente, por servidores, a partir de amostragem definida.

Os resultados demonstraram importante quantitativo de afastamento por motivo de saúde, contudo, foi possível observar que incentivo financeiro destinado aos servidores pode ter influenciado na redução do absenteísmo na Unidade, bem como ter trazido motivação e valorização entre as equipes.

Palavras-chave: Absenteísmo. Gestão Pública. Servidor Público.

## **Abstract**

The research aimed in demonstrating through a case study, the groups of diseases that have caused sick leave among workers from a Maternity in the Southeast region of Brazil, as well as the result from an Organisational Health and Well-being survey done within the unit, to relate possible causes that can contribute to the illness of workers and other aspects that can decrease such incidents, characterised as absenteeism or sick absenteeism.

It is important to highlight that this approach has identified possible causes that contributed to absences in the workplace in the years 2017 and 2018, providing tools to managers, in order to reduce them and to improve working conditions, in addition to permanent education, in the sense to make them aware that factors related to habits and lifestyle can positively influence the reduction of illnesses that reflect in the work attendance.

Data have been provided by the Personnel Management and Occupational Safety and Health Sector of the Unit object of the survey, as well as data resulting from the application of an Organisational Health and Well-being questionnaire filled voluntarily by employees, based on defined sampling.

The results showed important quantitative absences due to health reasons, however, it was possible to observe that financial incentive for the employees could have resulted in the reduction of absenteeism in the Unit for motivation and valorisation among the teams.

Keywords: Absenteeism. Public administration. Public server.

## 1 INTRODUÇÃO

O Sistema Único de Saúde – SUS tem como um de seus objetivos a assistência às pessoas por intermédio de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde, conforme se verifica na Lei nº 8.080/1990, que regula em todo território nacional as ações e serviços de saúde.

Para funcionamento do Serviço Público de Saúde um dos instrumentos principais é a mão de obra dos profissionais, não importando o vínculo empregatício de seus colaboradores, seja efetivo ou contratual, de atuação administrativa ou assistencial, tais ausências podem refletir no atendimento prestado e sobrecarregar outros profissionais, bem como interferir em processos de trabalho que apesar de não possuírem contato direto com a assistência à saúde são instrumentos para que ela seja oferecida de forma eficaz.

Diante de situações rotineiras de tais acontecimentos, caracterizado como absenteísmo, cabe à Administração Pública além de criar mecanismos para alcançar o resultado final de sua atividade, a assistência ao paciente, verificar o motivo pelo qual os servidores tem se ausentado com frequência.

Segundo Couto (1987) o absenteísmo é decorrente de um ou mais fatores causais tais como, fatores de trabalho, sociais, fatores culturais, de personalidade e de doenças.

O absenteísmo enquanto ausência do empregado ao trabalho trata-se de um fenômeno complexo e de etiologia múltipla, incluindo fatores individuais e relacionados ao próprio ambiente e à organização do trabalho.

Quando a ausência ao serviço é decorrente de doença certificada por licença médica, é usualmente denominada de absenteísmo-doença, considerado um importante indicador das condições de saúde dos trabalhadores.

Para Luis Fernando Quinteiro de Souza, Delegado Seccional de Polícia de Ourinhos, São Paulo, o Administrador Público inovador, diante de situações dessa natureza, a qual não deu causa ou concorreu, pode criar ou buscar alternativas permitidas, para sobrepor carências provocadas pelo absenteísmo e, conseqüentemente, minimizar o estado de ira e revolta no

ambiente de trabalho, promovendo cursos de capacitação, prêmios de incentivo e de valorização profissional, procurar recursos para modernizar o labor e, assim, ofertar melhores meios ao desenvolvimento de qualquer atividade a que está incumbido o Estado.

O Absenteísmo no Serviço Público produz efeitos negativos para o usuário que depende do Serviço Público de Saúde, que podem ter a qualidade do atendimento afetada; para os próprios servidores ausentes, que não tem a causa dos afastamentos analisadas de forma a prevenir outras ocorrências; e, ainda, para os servidores presentes no local de trabalho, que terão a carga de trabalho aumentada em virtude da absorção das tarefas de atribuição de outro servidor.

Observa-se que a preocupação primária de gestores no Serviço Público, inicialmente, resumia-se a conseqüente desassistência, reflexo de freqüentes ausências de profissionais, ao passo que as causas ensejadoras de tais afastamentos, que podem demonstrar que há áreas da vida pessoal desses colaboradores que necessitam ser acompanhadas, não eram avaliadas. O fato será objeto de exposição no decorrer deste trabalho a partir da análise da taxa de absenteísmo-doença na Maternidade Odete Valadares, Unidade Assistencial da Fundação Hospitalar do estado de Minas Gerais – FHEMIG.

É cediço que há um significativo índice de absenteísmo no setor público, seja por ausências injustificadas, que podem acarretar em apuração disciplinar e no conseqüente afastamento na hipótese de comprovação de ilícito, seja por ausências legais, garantidas em lei como licença maternidade, licença paternidade, licença nojo, licença gala, licença por motivo de doença em pessoa da família, licença para tratar de interesses particulares, licença para tratamento de saúde, licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, férias regulamentares, férias prêmio, entre outras.

De todos os afastamentos ora apontados o presente trabalho cuidará de analisar aquele inerente a licença para tratamento de saúde, com ênfase nas ausências por transtornos mentais e comportamentais, de modo a avaliar as causas mais freqüentes de afastamentos, que geram significativa taxa de absenteísmo na Maternidade Odete Valadares.

Os afastamentos serão relacionados, ainda, ao comportamento organizacional dos servidores, a fim de verificar os possíveis fatores que tem contribuído para ensejar adoecimento entre as

equipes de trabalho, bem como ferramentas para diminuir as ausências motivadas por doenças.

Para determinar os fatores associados aos afastamentos por motivo de saúde foram pesquisados os grupos de doenças expressos na Classificação Internacional de Doenças registradas nos anos de 2017 e 2018 entre servidores de especialidades gerais da Maternidade Odete Valadares.

Importante destacar que a escolha do tema se deu em razão de na prática a pesquisadora atuar, ativamente, como membro de grupo que busca monitorar e reduzir o absenteísmo na instituição em que trabalha.

A proposta de analisar o absenteísmo nas Unidades que compõem a Rede de Hospitais em que a citada Maternidade está inserida foi da Diretoria de Gestão de Pessoas, oportunidade em que se criou na instituição determinado indicador, com período de análise durante o ano de 2019, cujo objetivo é monitorar e reduzir o absenteísmo Institucional entre os servidores do órgão.

Para isso, foi acordado cronograma que prevê a realização de diagnóstico sobre o absenteísmo institucional, tendo como período de análise o primeiro trimestre de 2019; no segundo trimestre a elaboração de Plano de Ação a partir do diagnóstico levantado no trimestre anterior, com discussão dos resultados em Colegiado Gestor; no terceiro trimestre execução de ações elencadas no Plano de Ação, e, por fim, no quarto trimestre, a Unidade deverá alcançar uma redução de 1% do absenteísmo, de acordo com o indicador proposto, tendo cada Unidade liberabilidade para criar mecanismos de alcance do indicador.

Na Maternidade Odete Valadares foi composto grupo, com representantes da Diretoria, do Serviço de Gestão de Pessoas, do Escritório de Projetos e Qualidade, do Núcleo de Ensino e Pesquisa e da Unidade de Apoio e Diagnóstico Terapêutico para proposição de atividades que visam alcançar o objetivo final do Indicador.

Tudo isso foi evidenciado para demonstrar que o tema absenteísmo tem sido analisado devido à relevância e impacto percebido nas instituições públicas, para ressaltar o atual trabalho do

grupo, bem como para mais a frente, na metodologia, distingui-los, da linha de estudo desta pesquisa, que, reitera-se, abordará o absenteísmo-doença.

A título de aumentar conhecimento sobre o tema sugere-se a leitura de estudo de caso que contempla membros da equipe de enfermagem de um hospital escola, localizado em Montes Claros, Minas Gerais, que utilizou como variável para resultado do que fora pesquisado: categoria profissional, sexo, estado civil, faixa etária, presença de filhos, turno de trabalho e existência de mais de um vínculo institucional dos trabalhadores.

Dele se concluiu que outros estudos sejam realizados abordando aspectos como o tempo de trabalho na instituição, o modelo organizacional e a motivação para o trabalho, como causas do absenteísmo relacionado ao adoecimento, a fim de se atenuar seus efeitos negativos na qualidade da assistência de enfermagem. Tal estudo se encontra referenciado ao final do presente trabalho.

Há citação no estudo de caso em comentário que para analisar o absenteísmo deve ser levado em conta a peculiaridade do ambiente hospitalar onde os trabalhadores estão permanentemente em contato com o sofrimento e a morte, oportunidade em que aqui se destaca que mesmo em ambientes hospitalares em que apesar do contato com a morte ser ínfimo se comparado ao contato com a vida, por ser o local objeto do presente trabalho uma Maternidade, aspectos relacionados a hábitos, estilos de vida e saúde, somado a características do trabalho, igualmente podem contribuir para os adoecimentos dos servidores.

Ao final observa-se, também, que incentivo (Ajuda de Custo) oferecido pelo governo a servidores da saúde em março de 2018 pode ter refletido na diminuição de afastamentos por motivo de saúde, apesar de, ainda, se observar alta taxa de absenteísmo-doença, o que demonstra a constante necessidade de promoção à saúde dos trabalhadores.

Em síntese, a Ajuda de Custo, para despesas com a alimentação, trata-se de parcela de caráter não indenizatório, que não se incorpora à remuneração nem aos proventos de aposentadoria, nem tampouco constitui base de cálculo de nenhuma outra vantagem recebida pelos servidores, sendo destinada a servidores da Administração Pública do Poder Executivo do estado de Minas Gerais, com exceções estabelecidas no Decreto nº 47.326/2017.

O pagamento da Ajuda de Custo destina-se à servidores com jornada de trabalho igual ou superior a 6 horas, em dias efetivamente trabalhados no mês, a partir do cumprimento de metas previstas no Plano de Metas e Indicadores do órgão, conforme definições específicas trazidas pela Resolução Conjunta FHEMIG/SES/SEPLAG/SEF nº 9804/2018.

O valor da Ajuda de Custo varia de acordo com a carga horária do servidor, sendo R\$53,00 reais pagos a servidores que executam de 6 horas a 8 horas, R\$73,00 reais para plantões de 9 horas a 10 horas, R\$116,00 reais para plantões de 12 horas e R\$232,00 para plantões de 24 horas.

Por fim, vale evidenciar que a presente pesquisa foi aprovada pelo Núcleo de Apoio ao Pesquisador – NAP e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Fundação Hospitalar do estado de Minas Gerais.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

A seguir serão elencadas definições para absenteísmo, absenteísmo-doença e a presença desse no Serviço Público, com ênfase no Serviço Público de Saúde.

### **2.1 O ABSENTEÍSMO**

De acordo com Quick e Lapertosa (1982) o absenteísmo é classificado da seguinte forma; a) Absenteísmo voluntário: ausência no trabalho por razões particulares, não justificada por doença e sem amparo legal; b) Absenteísmo por doença: inclui todas as ausências por doença ou por procedimento médico, excetuam-se os infortúnios profissionais; c) Absenteísmo por patologia profissional: ausências por acidentes de trabalho ou doença profissional; d) Absenteísmo legal: faltas no serviço amparadas por leis, tais como: gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; e, e) Absenteísmo compulsório: impedimento ao trabalho devido à suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não permita ao trabalhador chegar ao local de trabalho

É definido como o período ininterrupto de falta ao trabalho, contado desde o seu começo, independentemente de sua duração. (EUROPEAN FOUNDATION, 1997).

Absenteísmo, absentismo ou ausentismo corresponde, ainda, à falta de assiduidade ao trabalho. Embora autores tenham sugerido nuanças nas definições, os termos são equivalentes para designar a ausência ao trabalho pelo empregado nas ocasiões em que seria esperada sua presença (EHRENBERG et al., 1989; ALVES; CERVINHO; GODOY, 2002).

Para Munro (2007) o absenteísmo trata-se da ausência no ambiente de trabalho, incluindo, por exemplo, ausência por doença, pausas prorrogadas para lanches, ausência do local de trabalho para realização de compras e, ainda, ausentar-se sem licença.

Chiavenato (2008) define o absenteísmo como a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho, sendo a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso ou algum motivo interveniente.

O absenteísmo pode ser atribuído tanto a problemas de saúde como a causas diversas. Em sua origem costumam figurar as seguintes condições: doenças declaradas; doenças não declaradas; razões de caráter familiar; atrasos involuntários; faltas por dificuldades com transporte; perda de motivação; e debilidades da cultura organizacional (CHIAVENATO, 1981; MUNCH-HANSEN *et al.*, 2008).

Para Cucchiella, Gastaldi e Ranieri (2014) trata-se da ausência intencional ou habitual de um empregado no trabalho.

Diante tais definições tem-se que o absenteísmo é um problema estratégico e relevante para a administração de recursos humanos tanto para setores públicos como privados de muitos países (CUCCHIELLA; GASTALDI; RANIERI, 2014), sendo suas causas ligadas a diversos elementos e de difícil administração.

## **2.2 CAUSAS E EFEITOS**

Nota-se que o absenteísmo ocasiona não só custos diretos, mas também indiretos representados pela diminuição da produtividade, aumento do custo da produção, desorganização das atividades, redução da qualidade do produto/serviço, diminuição da

eficiência no trabalho, problemas administrativos, limitação de desempenho e até mesmo obstáculos para os gestores (SILVA, 2014).

Como medidas de controle do absenteísmo Vijayalatha e Brindha (2014) citam: a) Adoção de processo de recrutamento bem definido; b) relação cordial entre supervisores e trabalhadores; c) provisão de salários e subsídios razoáveis e estabilidade de emprego para trabalhadores; d) desenvolvimento de educação para os trabalhadores; e) provisão de condições de trabalho salubre e higiênica; f) segurança e prevenção de acidentes; e g) motivação dos trabalhadores e medidas sociais.

Tratando-se do absenteísmo-doença, objeto principal desse estudo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o define como a ausência ao trabalho decorrente de uma incapacidade do indivíduo, exceto por gestação ou prisão, podendo ser atribuído a uma doença ou lesão acidental, como medida para evitar a propagação de doenças transmissíveis, ou, ainda, variando desde um mal-estar até uma doença grave.

O absenteísmo-doença é reconhecido internacionalmente como indicador das condições de saúde dos trabalhadores. A sua análise provê informações não só da situação epidemiológica, mas também das condições de trabalho, subsidiando ações efetivas em saúde ocupacional.

### **2.3 ABSENTEÍSMO NO SETOR PÚBLICO**

Importante destacar o entendimento de Vale *et al.* (2015) no que se refere à necessidade de elaboração de políticas públicas de promoção à saúde do servidor público por parte dos gestores, os quais devem propiciar programas de intervenção, prevenção e promoção da saúde, com ênfase nos diagnósticos determinantes para os afastamentos.

Conforme Blanchar (1975 apud MAURO, 1991), o trabalho desempenha importante função na vida do homem e deve preencher três objetivos fundamentais: a) o trabalho deve respeitar a vida e a saúde do trabalhador; é o problema da segurança e da salubridade dos locais de trabalho; b) o trabalho deve deixar-lhe tempo livre para o descanso e lazer; é a questão da duração do trabalho e de sua coordenação para a melhoria das condições de vida fora do local do trabalho; c) o trabalho deve permitir ao trabalhador sua própria realização

peçoal, ao mesmo tempo em que presta serviço à comunidade: é o problema do tipo de atividade e da organização do trabalho.

Diante do fato da pesquisa ser desenvolvida em um ambiente hospitalar importante destacar o entendimento de Gaspar (1997), em que indica que os hospitais oferecem riscos para a saúde do trabalhador consideravelmente maiores que todas as outras unidades de saúde, pois, apresentam piores condições de trabalho, motivo pelo qual cresce, em relevância, o papel da gestão em aceitar fatores pouco explorados que incidem sobre o processo de trabalho em hospitais públicos, tais como as condições de trabalho, a maneira como o trabalho é realizado e a cultura organizacional.

Tem-se que os profissionais da saúde formam um grupo especial de trabalhadores, com características próprias, como o predomínio do sexo feminino, divisão fragmentada de tarefas, rígida estrutura hierárquica e número quase sempre insuficiente de trabalhadores (REIS *et al.*, 2003).

Destaca-se que a exposição constante a longas jornadas de trabalho, o ritmo acelerado de produção, por excesso de tarefas, o transporte e a movimentação de pacientes e de equipamentos e a longa permanência em pé durante a assistência são algumas condições associadas ao desgaste físico no ambiente hospitalar.

Por todo o exposto, verifica-se que dados apresentados pela literatura, relativos a afastamentos por motivos de doenças, têm chamado a atenção da saúde pública e motivado o desenvolvimento de diversos estudos epidemiológicos, entre os quais o de Whitehall, na Inglaterra com funcionários públicos britânicos, (MARMOT; BRUNNER, 2005) e o Estudo Pró-Saúde, no Brasil com funcionários públicos civis de uma Universidade Federal no Rio de Janeiro, (MACEDO *et al.*; 2007).

Tais estudos são muito relevantes, pois, compreender a causa dos afastamentos por doença torna-se uma importante medida que auxilia nos debates sobre a condição de saúde e doença dos trabalhadores no serviço público, contribuindo para a elaboração de políticas de prevenção, promoção e reabilitação da saúde como estratégia de gestão.

A precarização do trabalho tem sido responsável pela piora das condições de saúde e pela mudança do perfil epidemiológico de adoecimento dos trabalhadores, com destaque para o aumento das doenças relacionadas ao trabalho ou atípicas e, entre elas, dos transtornos mentais. (BRAGA; CARVALHO; BINDER, 2010, p.1586; DANTAS e tal., 2004).

Por outro lado percebe-se que benefícios e incentivos interferem diretamente no comportamento organizacional dos colaboradores. Entre os fatores que são afetados por essa política da administração de Recursos Humanos estão o comprometimento, a satisfação e a motivação, sendo que todos podem, de fato, afetar os resultados desejados pela organização. (SANTOS JÚNIOR *et al.*, 2013).

Conclui-se, ainda, que o absenteísmo tem sido visto mais como uma questão socioeconômica e política do que um problema de saúde pública (BOWERS, 2001) e que as preocupações dos gestores não devem ser motivadas apenas pelos gastos financeiros e diminuição da produtividade, mas, sim, pela saúde e motivação dos trabalhadores.

### **3 METODOLOGIA**

A pesquisa trata-se de um estudo de caso com realização de revisão de literatura com abordagem qualitativa nos aspectos identificados de absenteísmo e quantitativa nos aspectos de quantidade de dias de afastamento por motivo de saúde e, ainda, quantitativa no que se refere aos valores obtidos quando da tabulação dos resultados advindos da aplicação de questionário de clima organizacional.

De acordo com Yin (2005, p. 32), o estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade, quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidas e no qual são utilizadas várias fontes de evidência.

A revisão de literatura decorreu da consulta a artigos científicos publicados em sites oficiais de pesquisa, tais como Google Acadêmico e SPELL, que tiveram como tema assuntos relacionados ao absenteísmo no serviço público, em especial, em estabelecimentos de saúde, tendo como foco aqueles que abordaram o absenteísmo-doença, sendo utilizadas as expressões “Absenteísmo-doença no Serviço Público e “Absenteísmo-doença no Serviço Público de Saúde”, para a busca.

No que se refere aos dados contendo o quantitativo de dias de afastamento optou-se por registrá-los por especificação do CID (Classificação Internacional de Doenças) com posterior filtragem de tais afastamentos em cada especialidade profissional que compôs a amostra no período de 2017 a 2018, sendo elas de Analista de Gestão e Assistência à Saúde – AGAS (Assiste Social, Bibliotecário, Farmacêutico – Bioquímico, Fisioterapeuta, Fisioterapeuta Respiratório, Fonoaudiólogo, Nutricionista, Psicólogo, Relações Públicas e Terapeuta Ocupacional, Auxiliar de Apoio à Saúde - AUAS, Médico – MED, Profissional de Enfermagem – PENF e Técnico Operacional de Saúde – TOS (Auxiliar Administrativo, Técnico em Eletrônica, Técnico em Eletrotécnica, Técnico em Equipamentos médicos hospitalares, Técnico em Farmácia, Técnico em Informática, Técnico em Nutrição e Dietética, Técnico em Patologia Clínica, Técnico em Radiologia e Técnico em Segurança do Trabalho.

Foram identificados os seguintes CID's no período avaliado: contato com os serviços de saúde – convalescença, doença da pele e do tecido subcutâneo; doença do aparelho circulatório; doença do aparelho digestivo; doença do aparelho respiratório; doença do aparelho geniturinário; doença do olho e anexos; doença do ouvido e da apófise mastóide; doença do sistema nervoso, doença do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, doenças infecciosas e parasitárias; dor aguda; infecções virais causadas caracterizadas por lesões da pele e mucosas; lesões, envenenamento e alergias consequência de causas externas; neoplasias (tumores); neoplasias *in situ*; outras causas externas e traumatismos acidentais; sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos; transtornos mentais e comportamentais e traumatismo envolvendo múltiplas regiões do corpo.

Por fim, dados obtidos por meio da aplicação de questionário em abril de 2019 por parte da Diretoria da Maternidade Odete Valadares, o qual possui fatores individuais (características demográficas e funcionais; e hábitos de vida e situação de saúde) bem como fatores de contexto (qualidade de vida e qualidade de trabalho), respondido pelos servidores de forma voluntária e sigilosa, por meio físico, foram analisados em conjunto com as informações relativas à especificação de doenças que geraram afastamentos dos servidores, a fim de verificar possível relação entre eles.

A metodologia utilizada para definição da amostra considerou o tamanho da população (total de servidores da unidade pesquisada), o nível de confiança de 95%, bem como a margem de erro de 5%, e, ainda, um sorteio (aleatoriedade) para definição dos servidores

que responderiam ao questionário, a fim de garantir a imparcialidade dos resultados da pesquisa. Com isso, se obteve uma amostragem probabilística aleatória em que todos os elementos da população tiveram a mesma probabilidade de serem escolhidos como elemento da amostra. Registra-se que os servidores preencheram Termo de Consentimento Livre e Esclarecido quando da resposta ao questionário.

Destaca-se que em fevereiro de 2019, conforme informação contida no relatório CEALAG extraído do Sistema de Apuração de Ponto da Maternidade, 940 servidores pertenciam ao quadro funcional da Maternidade Odete Valadares, o que representa o tamanho da população, que depois de calculada registrou uma amostra necessária de 273 servidores, a qual foi tabulada em planilha do Excel pelo grupo que acompanha o absenteísmo na Unidade Assistencial.

As informações inerentes aos grupos de doenças que ensejaram os afastamentos bem como a quantidade de dias desses foram disponibilizados pelo setor de Saúde e Segurança do Trabalho da Maternidade Odete Valadares, por meio de dados contidos em planilha elaborada pelo respectivo setor, sendo o acesso a tais informações disponibilizados a partir de preenchimento de requerimento próprio e interposição de Projeto de Pesquisa junto ao Núcleo de Ensino e Pesquisa da Unidade, o qual após apreciado pelo Núcleo de Apoio ao Pesquisador – NAP e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Fundação Hospitalar do estado de Minas Gerais, foi devidamente aprovado.

Outros dados relativos a presente pesquisa tais como quantitativo de servidores lotados na Maternidade e banco de dados resultantes da aplicação de questionário de clima organizacional para avaliar o absenteísmo na Unidade, podem ser disponibilizados pelo Serviço de Gestão de Pessoas por meio de Consulta ao Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SISAP/MG e ao Sistema de Apuração de Ponto – SAPT e à Diretoria da Unidade, uma vez observado o trâmite descrito no parágrafo anterior.

#### **4 ANÁLISE DE RESULTADOS**

Analisados os dados relativos à classificação das doenças observou-se que em 2017 há registro de 10.019 dias de afastamento. Já em 2018 foram identificados 6.171 dias de

afastamento, o que demonstra uma considerável diminuição do absenteísmo no ano de 2018, calculado em 3.848 dias.

Como fator novo que pode ter contribuído para diminuição dos dias de afastamento por motivo de saúde cita-se que no período os servidores passaram a receber uma Ajuda de Custo condicionado o recebimento a efetiva presença dos servidores bem como ao alcance de metas pactuadas entre a instituição e esses.

Analisando outro aspecto do absenteísmo verifica-se que em 2017 o quantitativo de dias em que mais se observou os afastamentos foi no grupo/doença contato com os serviços de saúde – convalescença, seguido do grupo/doença de transtornos mentais e comportamentais e do grupo doença do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo.

Já em 2018 o grupo/doença relacionado a transtornos mentais e comportamentais foi o que mais incidiu dias de afastamento, seguido do grupo de lesões, envenenamento e alergias consequência de causas externas e do grupo/doença inerente a doença do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo.

A tabela 1 demonstrará os afastamentos por grupo/doença identificados em 2017 e 2018 na Maternidade Odete Valadares, sendo que em 2017 havia 918 vínculos institucionais e em 2018, 977 vínculos.

**Tabela 1: Quantitativo de dias de afastamento nos anos de 2017 e 2018**

<b>Grupo/Doença</b>	<b>Dias de afastamento 2017</b>	<b>Dias de afastamento 2018</b>	<b>Resultado em dias se comparado 2017 e 2018</b>
Ameaça de aborto	0	4	+4
Contato com os serviços de saúde – convalescença	1.887	484	-1.403
Doença da pele e do tecido subcutâneo	118	74	-44
Doença do aparelho circulatório	121	151	+30
Doença do aparelho digestivo	196	267	+71
Doença do aparelho respiratório	486	344	-142
Doença do aparelho geniturinário	143	162	+19
Doença do olho e anexos	366	355	-11
Doença do ouvido e da apófise mastóide	32	4	-28
Doença do sistema nervoso	87	39	-48
Doença do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	1.726	501	-1.225
Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas	245	93	-152
Doenças infecciosas e parasitárias	324	111	-213
Dor aguda	0	2	+2
Gravidez, parto e puerpério	372	463	+91
Infecções virais causadas caract. Por lesões da pele e mucosas	180	96	-84
Lesões, envenenamento e alergiasconsequência de causas externas	1.028	1.096	+68
Neoplasias (tumores)	537	421	-116
Neoplasias in situ	14	2	-12
Outras causas externas e traumatismos acidentais	25	0	-25
Sintomas, sinais e a. Anormais de exames clínicos	280	132	-148
Transtornos mentais e comportamentais	1.786	1.294	-492
Traumatismo envolvendo múltiplas regiões do corpo	66	69	+3
Não informado	0	7	+7
<b>TOTAL</b>	<b>10019</b>	<b>6171</b>	<b>3.848</b>

Fonte: Setor de Segurança e Saúde do Trabalhador – SST.

Tratando-se da redução de dias de afastamento por motivo de saúde, se comparado os anos de 2017 e 2018, vale destacar os grupos de doença em que mais se observou tal diminuição, sendo 1.403 dias no que se refere ao grupo contato com os serviços de saúde – convalescença, seguido de 1.225 dias do grupo doença do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo e 492 dias do grupo de doenças relacionados a transtornos mentais e comportamentais.

A tabela 2 demonstrará o número de afastamentos por categoria profissional, sendo as siglas correspondentes as seguintes especialidades AGAS (Analista de Gestão e Assistência à Saúde), AUAS (Auxiliar de Apoio à Saúde), MED (Médico), PENF (Profissional de Enfermagem) e TOS (Técnico Operacional de Saúde).

**Tabela 2: Quantitativo de afastamento por motivo de saúde demonstrado por categoria profissional em 2017/2018**

<b>ANO</b>	<b>AGAS</b>	<b>AUAS</b>	<b>MED</b>	<b>PENF</b>	<b>TOS</b>	<b>ESPECIALIDADE NÃO INFORMADA</b>
<b>2017</b>						
<b>2018</b>	101	13	73	1090	229	1
	92	11	46	741	117	0

Fonte: Setor de Segurança e Saúde do Trabalhador – SST.

Já na tabela 3 o respectivo quantitativo será demonstrado em dias, na qual se verifica que na categoria relacionada à profissional de Enfermagem se observou um quantitativo maior de afastamento por motivo de saúde.

**Tabela 3: Quantitativo de dias de afastamento por motivo de saúde demonstrado por categoria profissional em 2017/2018**

<b>ANO</b>	<b>AGAS</b>	<b>AUAS</b>	<b>MED</b>	<b>PENF</b>	<b>TOS</b>	<b>ESPECIALIDADE NÃO INFORMADA</b>
<b>2017</b>	1022	140	713	6946	1195	3
<b>2018</b>	533	41	365	4651	581	0

Fonte: Setor de Segurança e Saúde do Trabalhador – SST.

Posto isso, viu-se a necessidade de analisar o clima organizacional entre os servidores da Maternidade Odete Valadares, por meio de consulta a dados secundários, obtidos do resultado de questionário aplicado pela Instituição.

Foram realizados questionamentos relacionados a características individuais, com perguntas sobre o sexo, a faixa etária de idade, o estado civil, se possui filhos e o grau de escolaridade.

No que tange a hábitos e estilos de vida e saúde, questionou-se quanto a prática de atividade física regular, rotina de atividades de lazer, diagnóstico médico inerente a Lombalgia, Obesidade, Depressão, Ansiedade, Distúrbio de sono e outros, característica de percepção de cansaço mental, nervosismo, irritação, dificuldade de concentração e choro fácil.

Em relação a característica do trabalho, indagou-se quanto a especificidade da atividade, administrativa, assistencial ou ambas, vínculo institucional, efetivo ou contratual, tempo de trabalho na Maternidade, realização de hora extra, se possui outra ocupação remunerada, quão satisfeito com a capacidade de trabalho, quanta a demanda física de trabalho, trabalho em equipe, grau de relação profissional com o superior hierárquico, satisfação com o setor em que trabalha, aspectos relacionados a localização, estrutura, refeições, limpeza, salário, organização, educação permanente, feedback da chefia, treinamento motivacional, inovação, reconhecimento profissional e oportunidades. Se o servidor licenciou nos últimos 2 anos e, por fim, em relação ao recebimento de Ajuda de Custo, como o servidor classificaria o recebimento de tal parcela.

#### **4.1 DOS RESULTADOS DA APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO**

Foram analisados fatores individuais (características demográficas e funcionais; e hábitos de vida e situação de saúde) bem como fatores de contexto (qualidade de vida e qualidade de trabalho), os quais serão demonstrado a seguir e por meio de gráficos para melhor visualização.

##### **4.1.1 DAS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS DOS SERVIDORES**

Tabulado os 273 questionários se observou que 224 (82%) participantes eram do sexo feminino e 49 (18%) do sexo masculino, o que demonstra predominância de servidores do sexo feminino. (Figura 1)

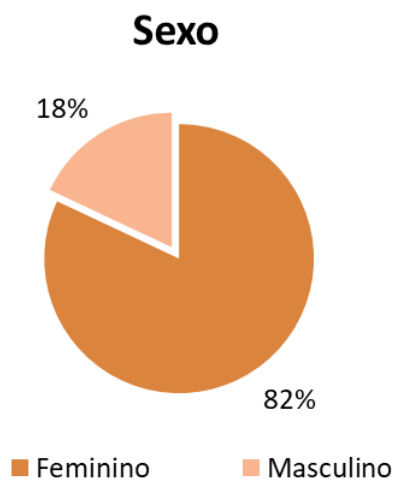
No que se refere a faixa etária dos servidores observou-se que 5 (2%) se encontram na faixa etária de 18 a 27 anos, 21 (8%), entre 28 a 32 anos, 93 (34%), entre 33 a 40 anos e 154 (56%), na faixa etária de mais de 40 anos, demonstrando que na Unidade há registros de maior faixa etária acima de 40 anos de idade. (Figura 2)

Tratando-se do estado civil 170 (62%) servidores sinalizaram a opção casado/união estável, 32 (12%) divorciados, 5 (2%) viúvos e 66 (24%) solteiros, demonstrando a predominância de servidores casados/união estável. (Figura 3)

No que tange a informação de filhos, 184 (67%) servidores informaram ter filhos e 89 (33%) não possuem filhos. A média de filhos varia de 1 a 2 por servidor. (Figura 4)

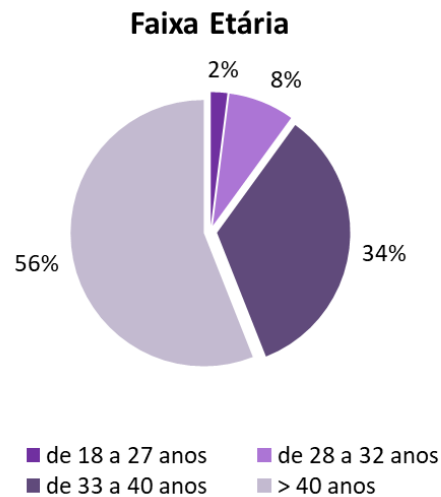
Quanto ao grau de escolaridade 5 (2%) servidores possuem Ensino Fundamental, 91 (33%) Ensino Médio, 78 (28%) Ensino Superior, 87 (32%) possuem Pós Graduação, 10 (4%) possuem Mestrado. Registra-se que 2 (1%) servidores não sinalizaram o grau de escolaridade. (Figura 5)

**Figura 1**



Fonte: Elaborado pelo autor

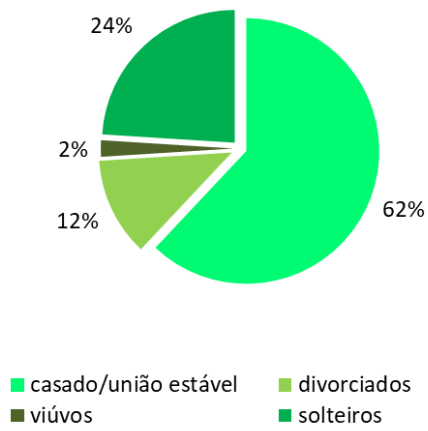
**Figura 2**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 3**

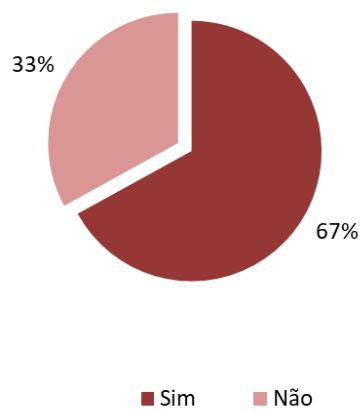
**Estado Civil**



Fonte:Elaborado pelo autor

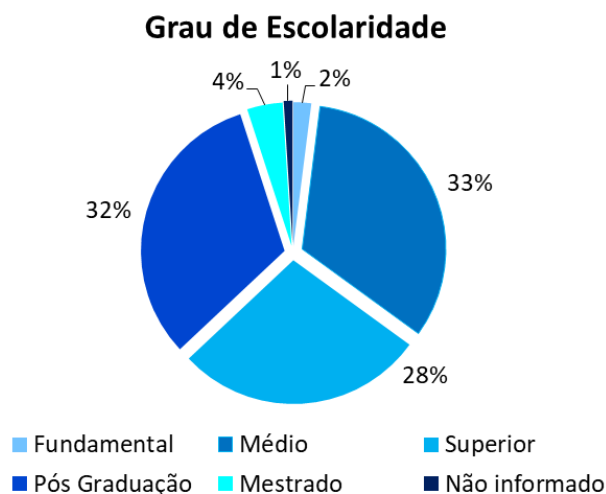
**Figura 4**

**Possui Filhos**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 5**



Fonte: Elaborado pelo autor

#### **4.1.2 HÁBITOS E ESTILO DE VIDA E SAÚDE**

No que se refere a questionamentos relacionados a hábitos e estilo de vida e saúde, dos 273 servidores, 145 (53,11%) praticam atividade física regular, 127 (46,52%) não praticam nenhuma atividade e 1 (0,37%) não informou, donde se conclui a necessidade de educação permanente quanto a importância da prática de atividade física visando melhoramento da saúde. (Figura 6)

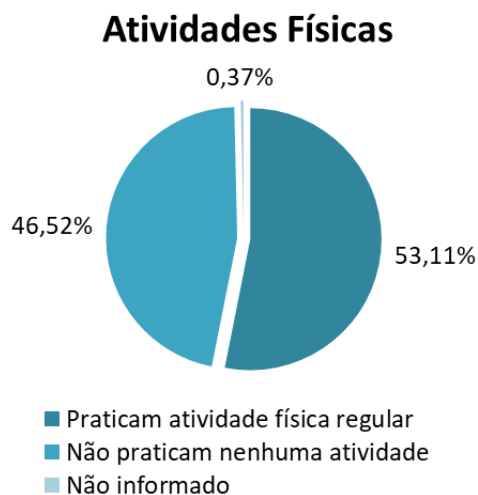
Em relação a possível rotina de lazer dos 273 servidores 193 (71%) realizam algum tipo de atividade, 71 (26%) não realizam e 9 (3%) não informaram. (Figura 7)

Tratando-se da indagação relacionada a diagnóstico médico de alguma das doenças indicadas ou outras não especificadas, dos 273 servidores, 113 (41%) informaram ter diagnóstico médico, 155 (57%) não possuem diagnóstico médico e 5 (2%) servidores não informaram. A predominância de diagnóstico médico se deu na doença Ansiedade, 46, seguida de outras não especificadas, 42, e Distúrbio do Sono, 31 pessoas. (Figura 8)

No que se refere a característica relacionada ao comportamento dos 273 servidores, 190 (70%) identificam alguma ou mais de uma das características apontadas, 79 (29%) não identificam e 4 (1%) não informaram. A predominância se deu na percepção de cansaço

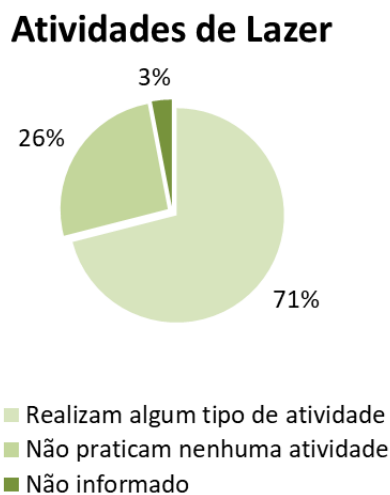
mental, 145, seguida de percepção de irritação, 82, e percepção de nervosismo, 62. Destaca-se que esta alternativa possibilitou ao servidor sinalizar mais de uma opção. (Figura 9)

**Figura 6**



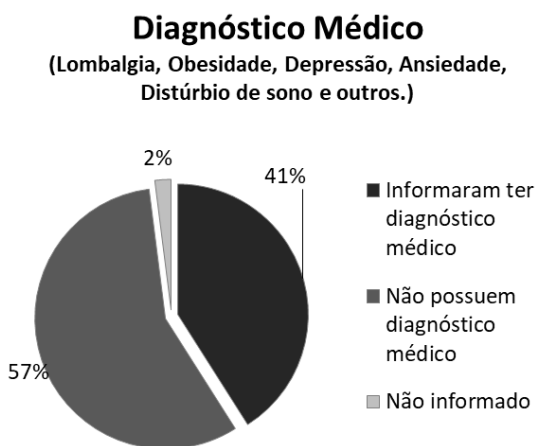
Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 7**



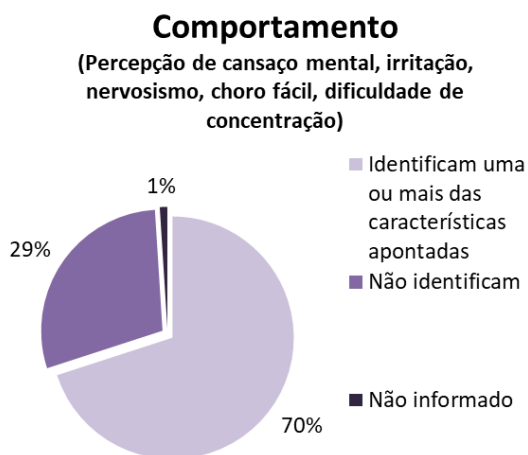
Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 8**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 9**



Fonte: Elaborado pelo autor

### 4.1.3 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

Quanto as perguntas relacionadas a características do trabalho, 155 (58%) responderam que exercem atividade assistencial, 56 (21%) atividades administrativas, outros 52 (19%),

exercem atividades administrativas e assistências e 6 (2%) pessoas não informaram. (Figura 10)

Quanto ao vínculo profissional 239 (84%) servidores são efetivos, 36 (13%) contratados, 3 (1%) não informaram e 5 (2%) possuem dois vínculos cumulativos, contratual e efetivo. (Figura 11)

Tratando-se do tempo de serviço dos servidores a predominância se deu na alternativa correspondente a mais de 6 anos de vínculo profissional com a Maternidade, sendo essa opção sinalizada por 176 (64%) servidores, seguida de 60 (22%) servidores que possuem de 3 a 6 anos, 28 (10%) servidores de 1 a 3 anos, 7 (3%) servidores de 0 a 12 meses e 2 (1%) não informaram. (Figura 12)

Em relação a prática de hora extra dos 273 servidores, 79 (29%) realizam hora extra, 187 (69%) não realizam hora extra e 6 (2%) não informaram. (Figura 13)

Quanto ao questionamento de outra ocupação remunerada, 114 (42%) exercem outra atividade remunerada fora da Maternidade, 154 (56%) não exercem e 5 (2%) não informaram. (Figura 14)

No que tange a satisfação com a capacidade de trabalho 223 (82%) servidores estão satisfeitos, 42 (15%) insatisfeitos e 8 (3%) não informaram. (Figura 15)

Tratando-se da avaliação quanto a demanda física 139 (51%) servidores a consideram razoável, 84 (31%) como alta demanda física, 41 (15%) como baixa demanda física e 9 (3%) não informaram. (Figura 16)

Quanto ao trabalho em equipe 125 (46%) servidores estão satisfeitos, 105 (38%) o considera razoável, 38 (14%) estão insatisfeitos e 5 (2%) não informaram. (Figura 17)

No que se refere ao relacionamento profissional com o superior hierárquico 238 (87%) estão satisfeitos, 16 insatisfeitos (6%), outros 16 (6%) o considera indiferente e 3 (1%) não informaram. (Figura 18)

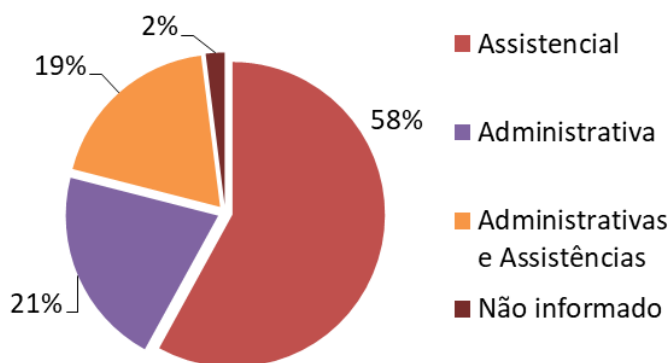
Quanto a possibilidade de mudança de setor 118 (43%) servidores sinalizam a opção não se aplica, 108 (40%), estão no local em que se identificam e não gostariam de mudar, contudo, apontam a necessidade de melhora no clima e condição de trabalho, 22 (8%) informaram o desejo de serem realocados e 25 (9%) não informaram. (Figura 19)

Em relação a licença médica nos últimos 2 anos 95 (35%) servidores se licenciaram, 176 (64%) não tiraram licença médica e 2 (1%) não informaram. (Figura 20)

Quanto ao recebimento da Ajuda de Custo mais de uma alternativa poderia ser sinalizada pelos servidores a fim de demonstrar a classificação quanto ao recebimento, sendo que 187 (43%) servidores consideram o pagamento importante, pois, obtiveram melhora no salário. Para 112 (26%) o recebimento trouxe motivação para o exercício das atividades, 108 (25%) sentiram-se valorizados, 20 (4%) consideram o recebimento indiferente e 8 (2%) não recebem. (Figura 21)

**Figura 10**

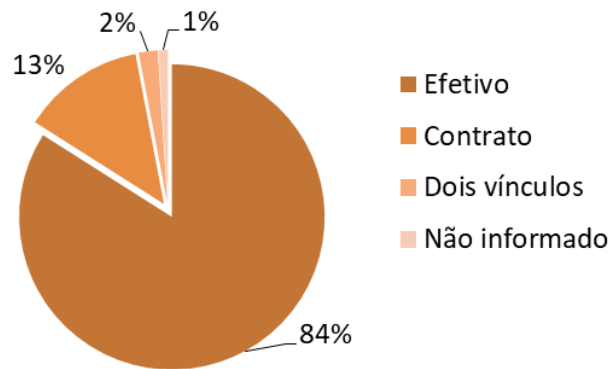
### **Tipo de trabalho desenvolvido**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 11**

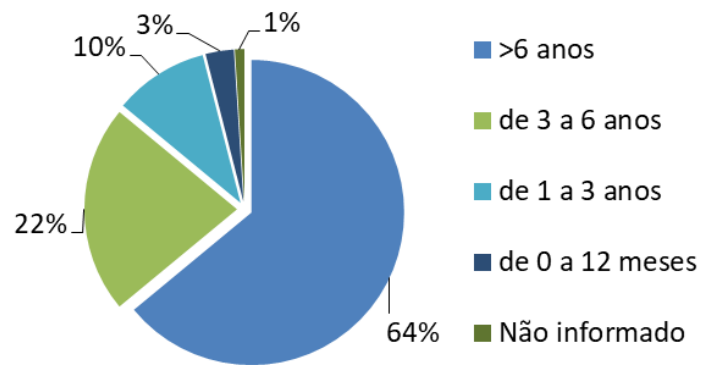
### **Vínculo Profissional**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 12**

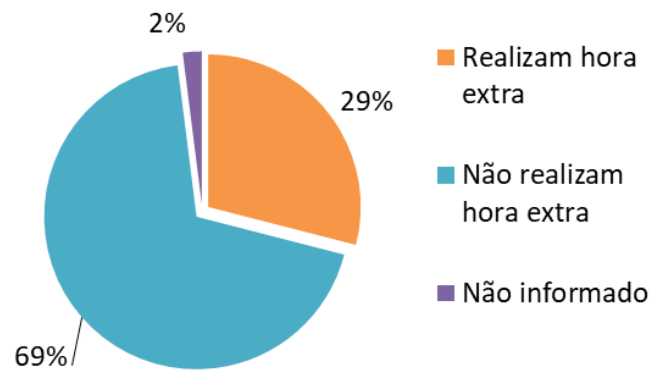
### **Tempo de Serviço**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 13**

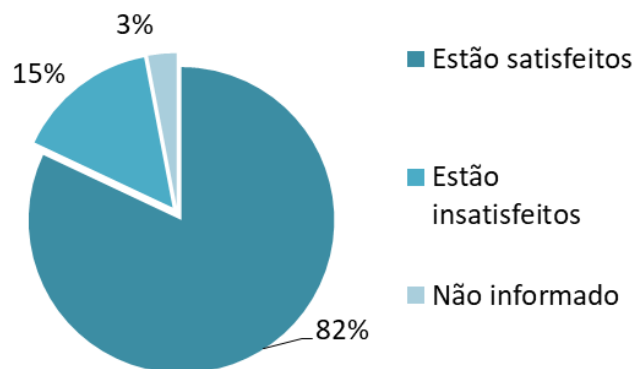
### **Prática de hora extra**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 14**

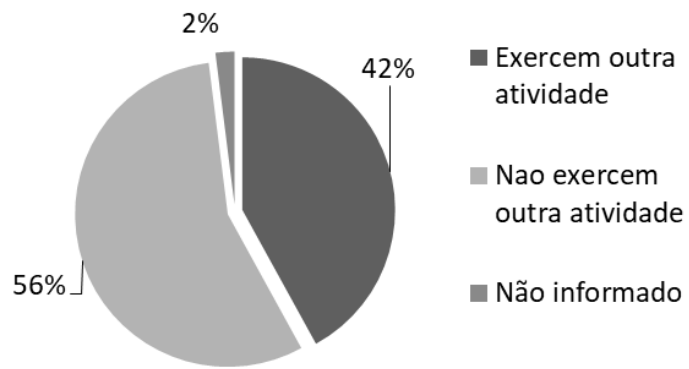
### **Satisfação com a capacidade de trabalho**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 15**

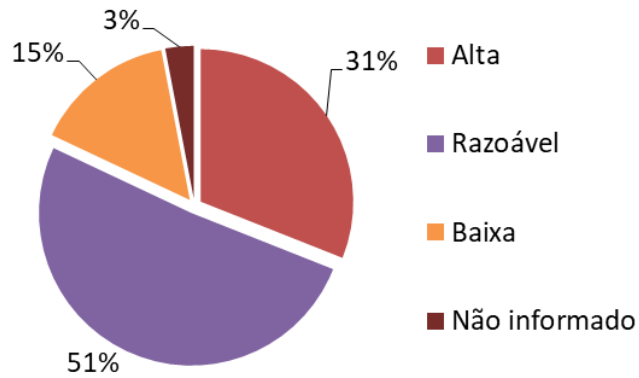
### **Outra ocupação remunerada**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 16**

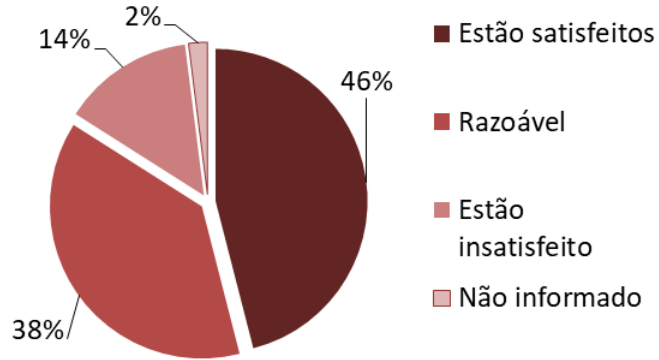
### **Demanda física do trabalho**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 17**

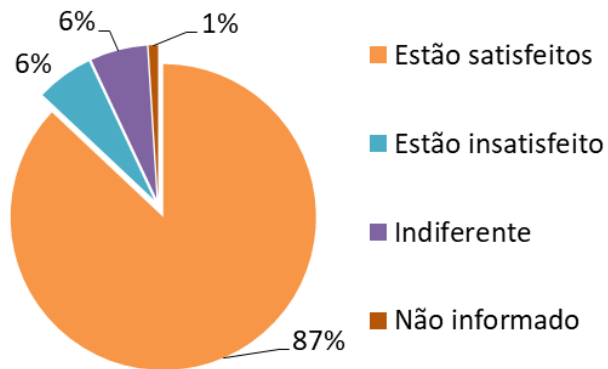
### **Trabalho em equipe**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 18**

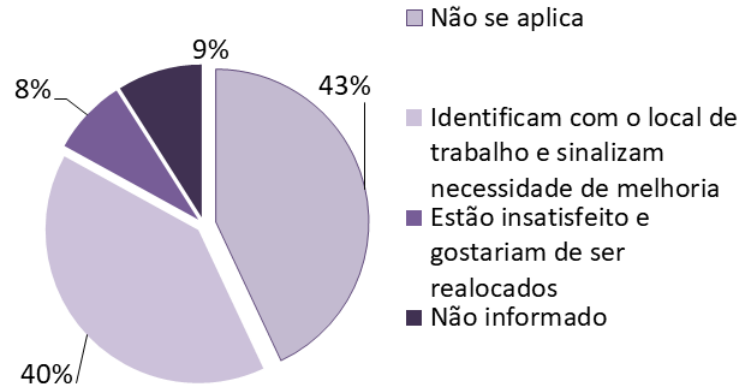
### **Relacionamento com o superior hierárquico**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 19**

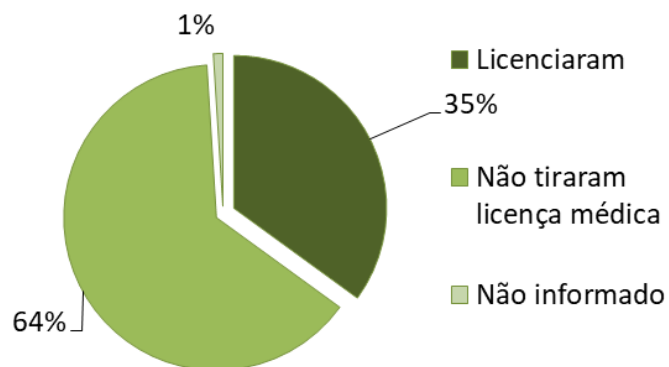
### **Possibilidade de mudança de setor**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Figura 20**

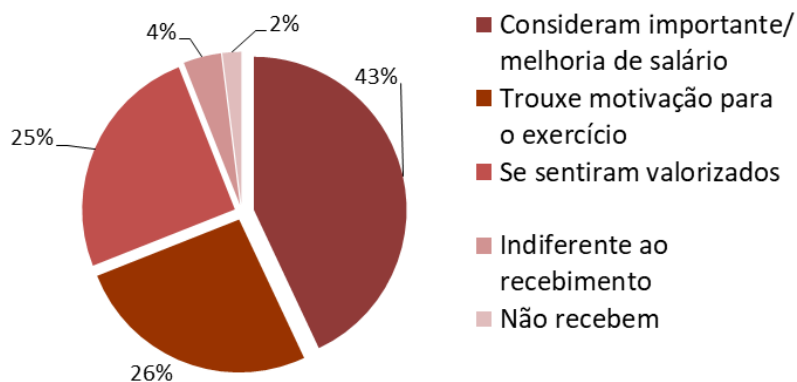
### **Licença médica nos últimos 2 anos**



Fonte: Elaborado pelo autor

Figura 21

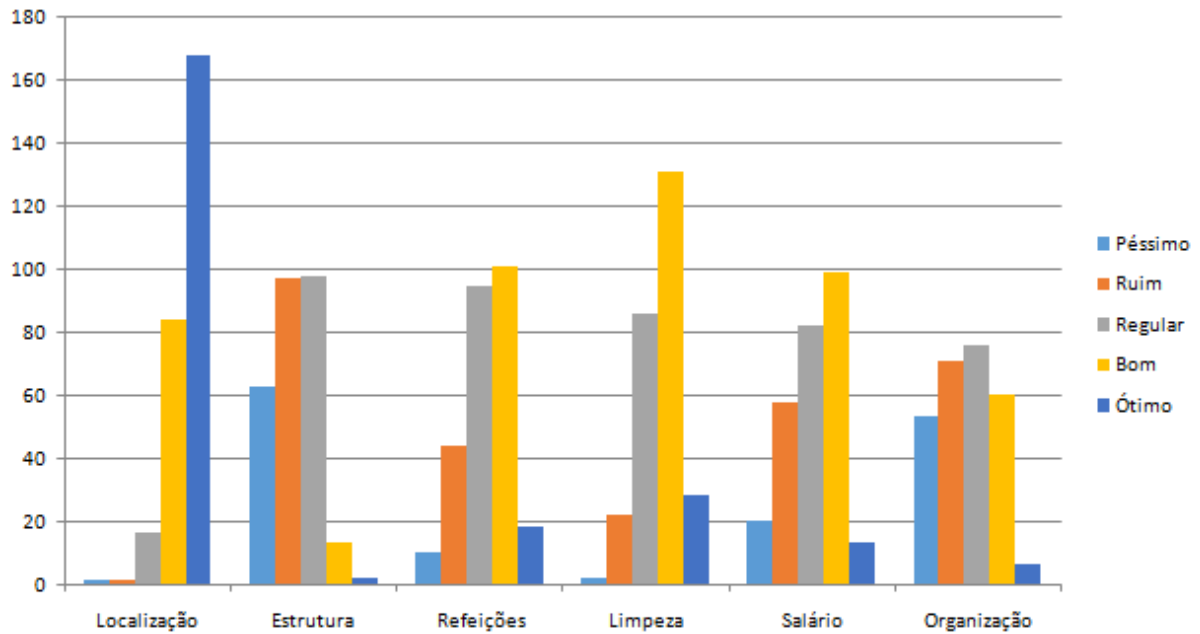
### Classificação do recebimento da Ajuda de Custos



Fonte: Elaborado pelo autor

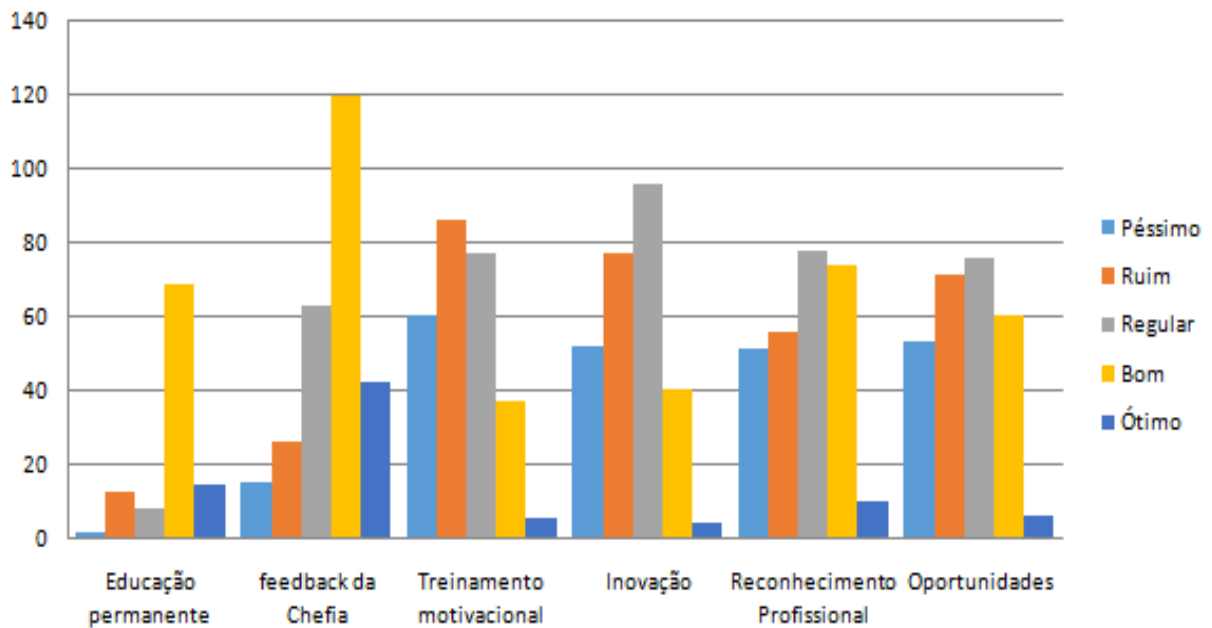
Por fim, em relação a avaliação da Maternidade Odete Valadares, em que 1 corresponde a péssimo, 2, ruim, 3 regular, 4 bom e 5 ótimo, observou-se a predominância dos relacionados a seguir: a) Localização – para 168 servidores ótimo; b) Estrutura – para 98 servidores regular; c) Refeições – para 101 servidores boa; d) Limpeza – para 131 servidores boa; e) Salário – para 99 servidores bom; f) Organização – para 108 servidores regular; g) Educação Permanente – para 97 servidores regular; h) Feedback da chefia – para 120 servidores bom; i) Treinamento motivacional – para 86 servidores ruim; j) Inovação – para 96 servidores regular; k) Reconhecimento profissional – para 78 servidores regular; l) Oportunidades – para 76 servidores regular.

Figura 22



Fonte: Elaborado pelo autor

Figura 23



Fonte: Elaborado pelo autor

Conclui-se, de acordo com os resultados supracitados, que a definição de Couto (1987) para absenteísmo, a saber, decorrência de fatores de trabalho, sociais e culturais foram observados na equipe avaliada, uma vez observada necessidade de melhoria de áreas relacionadas à

atividade física, atividade de lazer, saúde (devido às várias percepções apontadas), estrutura física do ambiente de trabalho, treinamento e reconhecimento motivacional, inovação e oportunidades dentro da Unidade.

## **5 CONCLUSÃO**

Conforme demonstrado no decorrer da presente pesquisa o absenteísmo pode se dar de forma voluntária, legal, por motivo de doença, de forma compulsória, entre outras. Aqui, em especial, se preocupou em demonstrar aspectos que podem interferir na saúde dos servidores levando-os a se ausentarem do local de trabalho.

Observou-se que a Classificação Internacional de Doenças relativa a Transtornos Mentais e Comportamentais, destaque de análise do trabalho, foi uma das maiores incidências de afastamento do período analisado. Quando comparado com o resultado advindo dos questionários sugere que os servidores necessitam de melhoria em questões relacionadas a hábitos e estilo de vida.

Para tanto se faz necessário incluir em sua rotina a prática de atividades físicas; aprimoramento do trabalho em equipe, o que evita estresse e sobrecarga de trabalho e treinamento motivacional, sendo todas ações positivas que podem refletir para diminuição de afastamentos relacionados ao respectivo CID, bem como para o não surgimento de novos casos.

Como ponto positivo observou-se que a relação profissional com o superior hierárquico tem sido satisfatória, vez que a avaliação de satisfação nesse quesito representou 238 servidores dos 273 indagados, o que também pode contribuir para melhoria da saúde dos servidores e evitar possíveis assédios que, igualmente, conduzem a adoecimentos.

Por oportuno, cita-se que não foi objeto da pesquisa aprofundar na rotina de vida das mulheres, entretanto, pode-se observar que a maioria delas apresentou algum diagnóstico médico e percepção de comportamento dos relacionados no questionário de Clima Organizacional aplicado na Maternidade Odete Valadares o que quando analisado em conjunto a outros dados, a exemplo, se possuem filhos, se realizam hora extra ou outra

ocupação remunerada, demonstra indícios de que podem ter sobrecarga de tarefas, ficando como sugestão para análises mais concretas em outros trabalhos.

Por fim, evidencia-se que o servidor público assim como demais trabalhadores de setores privados, necessitam de incentivos para terem constante rendimento e satisfação com o trabalho. O que pode vir de diferentes modalidades.

No presente trabalho observou-se que a parcela “Ajuda de Custo” destinada a servidores da saúde, integrantes da Rede de Hospital em que a Maternidade Odete Valadares está integrada, trouxe motivação e sentimento de valorização entre os servidores, aumento de salários, possível redução de afastamentos por motivo de saúde, bem como contribuiu para que atividades fossem alcançadas pelo grupo uma vez que para recebimento de tal parcela, cabe ao servidor comparecer ao trabalho e atingir metas previamente propostas, o que também conduz ganho para a Administração Pública.

Sugere-se que outras pesquisas sejam realizadas sobre o tema a fim de aprofundar, na literatura, as causas de adoecimentos para os grupos de doença identificado na presente pesquisa, uma vez que esta se limitou a fatores externos como qualidade de vida e características do trabalho, sendo necessário estudo biológico e/ou clínico sobre o tema.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, M.; CERVINHO, S.; GODOY, B. **Absenteísmo-doença entre funcionários de um hospital universitário**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 103, n. 27, p. 33-48, 2002.
- AZEVEDO, JaianaNerak Lima; SILVA, Roberta Ferreira; DE MACÊDO, Tassia Teles Santana. Principais causas de absenteísmo na equipe de enfermagem: revisão bibliográfica. **Revista Enfermagem Contemporânea**, v. 8, n. 1, 2019.
- BARBOZA DB, Soler ZASG. **Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino**. RevLatAm Enfermagem. 2003;11(2):177-83. <http://dx.doi.org/10.1590/S010411692003000200006>. PMID:12852294.
- BARGAS EB, Monteiro MI. **Factorsrelatedtoabsenteeismduetosickness in nursingworkers**.Acta Paul Enferm.2014;27(6):533-8. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201400087>.
- BATISTA, Iracema et al. **Absenteísmo por licença médica em servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior em Minas Gerais**. 2014.
- BOWERS, T. **Teacherabsenteeismandillhealthretirement: a review**. Cambridge JournalEducation, v. 31, n. 2, p.135-157, 2001.
- BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm) Acesso em: 04 de março de 2019.
- BRASIL. Legislação Federal nº 8.080 de 1990. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm). Acesso em 06 de abril de 2019.
- BRAGA,L.C.;CARVALHOL.R.;BINDERM.C.P.**Condiçõesdetrabalhoetranstornos mentaiscomumemtrabalhadoresdaredebásicadeBotucatu(SP)**.CiênciaeSaúdeColetiva,RiodeJaneiro,v.15, supl.1,p.1585-1596,2010.
- COUTO H. A. **Absenteísmo: uma visão bem maior do que a simples doença**. Belo Horizonte: Ergo; 1987.
- COUTO, H. A. **Temas de Saúde Ocupacional: coletânea dos cadernos ERGO**. 1. ed. Belo Horizonte: ERGO, 1987.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008
- CUCCHIELLA, F.; GASTALDI, M.; RANIERI. L. **Managingabsenteeism in theworkplace: the case ofanItalianmultiutilitycompany**. Procedia - Social andBehavioralSciences , 150, p. 1157 – 1166, 2014. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814051805>>. Acesso em: 06 de março de 2019.
- DANTAS,J.etal.HipertensãoarterialeFatoresPsicossociaisnotrabalhoemumarefinaria depetróleo.**RevistaBrasileiradeMedicinadoTrabalho**,Curitiba,v.2,n.1,p.55-568,jan-mar,2004.
- DE SOUZA RODRIGUES, Celeste et al. Absenteísmo-doença segundo autorrelato de servidores públicos municipais em Belo Horizonte. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 30, p. 135-154, 2013.
- Decreto 47326, de 28/12/2017. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47326&comp=&ano=2017>> Acesso em 18 de abril de 2019.
- DUARTE, Ana Carolina Monteiro; LEMOS, Angélica Carvalho; ALCANTARA, Marcus Alessandro de. Fatores de risco para absenteísmo de curta duração em um hospital de médio porte. **Cad. saúde colet.,(Rio J.)**, v. 25, n. 4, p. 405-413, 2017.

EHRENBEG, R. G.; EHRENBEG, R. A.; REES, D. I.; EHRENBEG, E. L. Schooldistrictleave policies, teacherabsenteeism, andstudentachievement. Cambridge: National Bureau ofEconomicResearch, 1989 (Workingpaper, n. 2874).

Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do estado de Minas Gerais. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova/min.html?tipo=LEI&num=869&ano=1952>. Acesso em 04 de março de 2019.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EFILWC). Preventingabsenteeismattheworkplace – EuropeanResearch Report. Luxembourg: Office for OfficialPublicationsoftheEuropeanCommunities, 1997.

FERREIRA RC, Griep RH, Fonseca MJM, Rotenberg L. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. RevSaude Publica. 2012;46(2):259-68. <http://dx.doi.org/10.1590/S003489102012005000018>. PMID:22358073.

FREITAS MARTINS, Patrícia et al. Afastamento por doença entre trabalhadores de saúde em um hospital público do estado da Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 34, n. 120, 2009.

GASPAR, P. J. S. Enfermagem **profissão de risco e de desgaste: perspectivas do enfermeiro do serviço de urgência**. Lisboa, Nursing - ed. Portuguesa, v. 10, n. 109, p. 23-24, 1997.

KIVIMÄKI M, Head J, Ferrie JE, Shipley MJ, Vahtera J, Marmot MG. **Sicknessabsence as a global measureofhealth: evidencefrommortality in theWhitehall II prospectivecohortstudy**. BMJ. 2003;27:1-6. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.327.7411.364>.

LANCMAN, S. et al. **O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito**. Interface- Comunicação, Saúde, Educação, v.11, n.21, p.79-92, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141432832007000100008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141432832007000100008)>. Acesso em 06 de março de 2019.

LAKATOS EM, Marconi MA. Fundamentos de Metodologia Científica. 4.ed. São Paulo: Atlas; 2001.

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. Disponível em: <<file:///C:/Users/Dalila/Desktop/TCC/artigos/GOIANIA.pdf>>. Acesso em 04 de março de 2019.

MACEDO LET, Chor D, Andreozzi V, Faerstein E, Werneck GL, Lopes CS. Estresse no trabalho e interrupção de atividades habituais, por problemas de saúde, no Estudo Pró-Saúde. **Cad Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, p. 2327-2336, 2007.

Manual Prático de Prevenção e apuração de ilícitos administrativos. Disponível em:<[http://controladoriageral.mg.gov.br/phocadownload/manuais\\_cartilhas/pdf/manual\\_pratico\\_final.pdf](http://controladoriageral.mg.gov.br/phocadownload/manuais_cartilhas/pdf/manual_pratico_final.pdf)>. Acesso em 04 de março de 2019.

MARMOT M, Brunner E. Cohort Profile: The Whitehall II study. Int J Epidemiol, Londres, v.34, n.2, p.251-256, 2005.

MARTINS PF, Sobrinho CLN, Silva MV, Pereira NB, Gonçalves CM, Rebouças BS, et al. Afastamento por doença entre trabalhadores de saúde em um hospital público do estado da Bahia. **Rev Bras Saúde Ocup**. 2009;34(120):1728. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572009000200008>.

MAURO, M. Y. C. Riscos ocupacionais. **Revista Enfermagem Científica**, Rio de Janeiro, n.2, p. 11-15, 1991b.

MONTES, IEdMC et al. Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola os da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 62, n. 1, p. 38-44, 2009.

MUNRO, L. **Absenteeism and presenteeism: possible causes and solutions. The south african radiographer**, v.45, n.1, p.21-23, 2007. Disponível em: <<http://www.sar.org.za/index.php/sar/article/view/76/82> >. Acesso em 06 de março de 2019.

NEVES, A. M. et al. Absenteísmo no setor público: um estudo de caso no Espírito Santo. 2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/Dalila/Desktop/TCC/artigos/1.%20ABSENTEISMO-NO-MODELO.pdf>>. Acesso em 06 de março de 2019.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Enciclopedia de salud, seguridad e higiene en el trabajo. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; 1991.

PENATTI, Izidro; ZAGO, José Sebastião; QUELHAS, Oswaldo. Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, v. 3, n. 16, p. 11, 2006.

Permanent Commission and International Association on Occupational Health. Sub-committee on absenteeism: draft recommendations. Br J Ind Med 1973; 30: 402-3.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absentismo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v.10, n.40, p. 62-67, 1982.

REIS, R. J. et al. Fatores relacionados ao absentismo por doença em profissionais de enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 37, n. 5, p. 616-623, out. 2003

RESOLUÇÃO CONJUNTA FHEMIG/SES/SEPLAG/ SEF Nº 9804 de 14 de Março de 2018. Disponível em: <<http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/handle/123456789/196970>>. Acesso em 09 de março de 2019.

SALA A, Carro ARL, Correa AN, Seixas PH. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. **Cad Saude Publica**. 2009;25(10):2168-78. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2009001000008>. PMID:19851617.

SANTI, Daniela Bulcão; Barbieri, Ana Rita; Cheade, Maria de Fátima Meinberg. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura / Sickness absenteeism within the Brazilian public service: integrative literature review. **Rev. bras. med. trab**; 16(1): 71-81, jan.-mar-2018.

SANTOS JUNIOR, A. B. et al. O papel dos benefícios e incentivos na satisfação do colaborador e nas estratégias das empresas. **Cadernos de Graduação -Ciências Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 1, n.17, p. 31-44, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/viewFile/985/494> > Acesso em 22 jan. 2016.

SANTOS, Kleber dos et al. Absenteísmo-doença, modelo demanda-controle e suporte social: um estudo caso-controle aninhado em uma coorte de trabalhadores de hospitais, Santa Catarina, Brasil. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 14, p. 609-619, 2011.

SCHMOELLER R, Trindade LL, Neis MB, Gelbcke FL, Pires DE. Cargas de trabalho e condições de trabalho da enfermagem: revisão integrativa. **Rev Gaúcha Enferm**. 2011;32(2):368-77. <http://dx.doi.org/10.1590/S198314472011000200022>. PMID:21988000.

SILVA, M.M. Absenteísmo: Consequências e impactos na Gestão de Pessoas. **Revista Especialize On-line IPOG**, Goiânia, v.01, n.7, 2014. Disponível em: < <http://www.ipog.edu.br/revista-especialize-onlinebusca/?autor=Marcos%20Marcelino%20Silva> > Acesso em 06 de março de 2019.

SOUZA, Luis Fernando Quinteiro. **Absenteísmo no Serviço Público**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9204/absenteismo-no-servico-publico>>. Acesso em 04 de março de 2019.

VALE, S. F. do et al. Análise de diagnósticos associados às licenças médicas de servidores públicos do Ceará. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 6 n. 1, p. 68-81, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/index.php/psicologiaufc/article/view/1694> > Acesso em 06 de março de 2019.

VIJAYALATHA, S.; BRINDHA, G.A  
**study on employee absenteeism. International Journal of Advance and Innovative Research**, v.1, n.1, p.32-37,  
2014. Disponível em: < <http://iaraedu.com/ijair/p5.pdf> > Acesso em 06 de março de 2019.

Yin, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi - 2.ed. -Porto Alegre : Bookman, 2001

## APÊNDICE

### QUESTIONÁRIO MOV – IDENTIFICAÇÃO DE ABSENTEÍSMO

A fim de reconhecer o caráter multidimensional do absenteísmo doença na Maternidade Odete Valadares – FHEMIG foi desenvolvido um questionário, para preenchimento voluntário dos servidores, cujo objetivo é a possível identificação das causas que ensejam afastamentos por motivo de saúde de forma a possibilitar à instituição medidas preventivas que visam preservar a saúde e a satisfação dos profissionais no local de trabalho.

Para isso, serão analisados fatores individuais (características demográficas e funcionais; e hábitos de vida e situação de saúde) bem como fatores de contexto (qualidade de vida e qualidade de trabalho).

Não é necessário se identificar!

#### Características individuais

1. Sexo:  
Feminino ( ) Masculino ( )
  
2. Faixa etária de idade:  
( ) 18 a 27 anos;  
( ) 28 a 32 anos;  
( ) 33 a 40 anos;  
( ) mais de 40 anos.
  
3. Estado civil:  
( ) casado(a)/união estável;  
( ) divorciado(a);  
( ) viúvo(a);  
( ) solteiro(a).
  
4. Você possui filhos? ( ) Sim ( ) Não;  
Se a resposta foi sim. Quantos?\_\_\_\_\_.
  
5. Grau de escolaridade:  
( ) Ensino Fundamental;  
( ) Ensino Médio;  
( ) Ensino Superior;  
( ) Pós Graduação ( ) Mestrado ( ) Doutorado.

#### Hábitos e estilo de vida e saúde

6. Você pratica atividade física regular? ( ) Sim ( ) Não.

Se sim, quantas vezes por semana? \_\_\_\_\_.  
Qual? \_\_\_\_\_

7. Está incluído em sua rotina atividades de lazer? ( ) Sim ( ) Não.

Se sim, descreva-a: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. Possui diagnóstico médico dos especificados a seguir? ( ) Sim ( ) Não.

Se sim, assinale-o(s):

- ( ) Lombalgia; ( ) Obesidade; ( ) Depressão; ( ) Ansiedade; ( ) Distúrbio de sono;  
( ) Outros.

9. Você percebe alguma das características relacionadas a seguir em seu comportamento? ( )  
Sim ( ) Não. Se sim, assinale-a(s):

- ( ) Percepção de cansaço mental ; ( ) Percepção de irritação; ( ) Choro fácil;  
( ) Percepção de nervosismo; ( ) Dificuldade de concentração.

#### **Característica do Trabalho**

10. Você exerce atividades:

- ( ) administrativas ( ) assistenciais ( ) administrativas e assistenciais;

11. Qual o seu vínculo institucional com a Maternidade Odete Valadares?

- ( ) Efetivo ( ) Contrato

12. Há quanto tempo trabalha na Maternidade Odete Valadares?

- ( ) 0 a 12 meses;  
( ) 1 a 3 anos;  
( ) 3 a 6 anos;  
( ) mais de 6 anos

13. Realiza hora extra na Maternidade Odete Valadares? ( ) Sim ( ) Não

14. Você possui outra ocupação remunerada além da Maternidade Odete Valadares?

- ( ) Sim ( ) Não

15. Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de trabalho?

- ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito

16. Como você caracteriza a demanda física do seu trabalho?

- ( ) baixa demanda física;  
( ) razoável demanda física;  
( ) alta demanda física.

17. Como você avalia o trabalho em equipe no setor em que exerce suas atividades?

- ( ) Satisfatório ( ) Insatisfatório ( ) Razoável

18. Como você avalia o grau de relação profissional com o seu superior hierárquico?  
( ) Satisfatório ( ) Insatisfatório ( ) Indiferente
19. Caso insatisfeito com o seu atual setor de trabalho você gostaria de trabalhar em outro setor?  
( ) Sim  
( ) Não, melhorando o clima e/ou condições de trabalho estou lotado(a) no setor em que me identifico.  
( ) não se aplica
20. Como você avalia na Maternidade Odete Valadares os requisitos abaixo em escala de 1 a 5?  
Sendo 1 (péssimo), 2 (ruim), 3 (regular), 4 (bom) e 5 (ótimo)
- ( ) Localização;
  - ( ) Estrutura;
  - ( ) Refeições;
  - ( ) Limpeza;
  - ( ) Salário;
  - ( ) Organização;
  - ( ) Educação Permanente;
  - ( ) Feedback da chefia;
  - ( ) Treinamento motivacional;
  - ( ) Inovação;
  - ( ) Reconhecimento profissional;
  - ( ) Oportunidades
21. Você se licenciou por motivo de saúde nos últimos 02 (dois) anos? (Exceto Licença Maternidade)  
( ) Sim ( ) Não
22. Por meio da Resolução Conjunta FHEMIG/SES/SEPLAG/ SEF N° 9804 de 14 de Março de 2018 o estado de Minas Gerais disponibilizou para servidores da FHEMIG, entre outros, o pagamento da “Ajuda de Custo”. Como você classificaria o recebimento da referida parcela em seu salário? (Pode assinalar mais de uma opção)
- ( ) Importante, pois, melhorou o meu salário;
  - ( ) Trouxe motivação para o exercício de minhas atividades;
  - ( ) Sinto-me valorizado(a) enquanto servidor com o recebimento;
  - ( ) Indiferente.

Obrigada!