

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Escola de Educação Física , Fisioterapia e Terapia Ocupacional
Programa de Pós-graduação em Estudos da Ocupação

Adalgisa Pinheiro Santiago de Oliveira

**ENVELHECIMENTO NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO-DOENÇA:
o caso dos trabalhadores do Executivo Municipal de Nova Lima – MG**

Belo Horizonte
2022

Adalgisa Pinheiro Santiago de Oliveira

**ENVELHECIMENTO NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO-DOENÇA:
o caso dos trabalhadores do Executivo Municipal de Nova Lima – MG**

Versão Final

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Estudos da Ocupação.

Linha de pesquisa: Ocupação, Cuidado e Funcionalidade

Orientadora: Profa. Dra. Fabiane Ribeiro Ferreira

Coorientadora: Profa. Dra. Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira

Belo Horizonte

2022

O48e Oliveira, Adalgisa Pinheiro Santiago de
2021 Envelhecimento no trabalho e absenteísmo-doença: o caso dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima – MG. [manuscrito] / Adalgisa Pinheiro Santiago de Oliveira – 2021.

84 f., enc.: il.

Orientadora: Fabiane Ribeiro Ferreira

Coorientadora: Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

Bibliografia: f. 66-71

1. Absenteísmo (Trabalho) – Teses. 2. Idosos – emprego – Teses. 3. Envelhecimento – Teses. I. Ferreira, Fabiane Ribeiro. II. Oliveira, Ana Maria Hermeto Camilo de. III. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional. IV. Título.

CDU: 615.8

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Danilo Francisco de Souza Lage, CRB-6: nº 3132 da Biblioteca da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL
COLEGIADO DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS DA OCUPAÇÃO

FOLHA DE APROVAÇÃO

"ENVELHECIMENTO NO TRABALHO E ABSENTÉISMO-DOENÇA:
O CASO DOS TRABALHADORES DO EXECUTIVO MUNICIPAL DE NOVA LIMA – MG"

ADALGISA PINHEIRO SANTIAGO DE OLIVEIRA

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em ESTUDOS DA OCUPAÇÃO, como requisito para obtenção do grau de Mestre em ESTUDOS DA OCUPAÇÃO, área de concentração OCUPAÇÃO, PARTICIPAÇÃO E INCLUSÃO.

Aprovada em 10 de dezembro de 2021, pela banca constituída pelos membros:

Prof(a). Fabiane Ribeiro Ferreira - Orientador

Universidade Federal de Minas Gerais

Prof(a). Adriane Mesquita de Medeiros

UFMG

Prof(a). Derivan Brito da Silva

Universidade Federal do Paraná

Belo Horizonte, 10 de dezembro de 2021.



Documento assinado eletronicamente por Adriane Mesquita de Medeiros, Professora do Magistério Superior, em 10/12/2021, às 17:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por Fabiane Ribeiro Ferreira, Coordenador(a) de curso, em 11/12/2021, às 23:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por Derivan Brito da Silva, Usuário Externo, em 04/01/2022, às 11:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira, Professora do Magistério Superior, em 03/02/2022, às 14:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador 1078238 e o código CRC 93BCE007.

Aos meus avós, que já se foram, mas de quem consigo estar mais perto a cada idoso que passa pela minha vida.

AGRADECIMENTOS

À Deus por me guiar e sustentar durante esse e todos os percursos da minha vida.

Agradeço a minha mãe pelo cuidado e condução sempre doce e afetuosa mesmo nos períodos mais difíceis. Obrigada por me lembrar que quando nos motivamos pelo amor, tudo tem razão de ser e que, de alguma forma, sempre serão colhidos bons frutos. Sua fé e generosidade sempre me trazem esperança de dias melhores!

Ao meu pai, que nunca mediu esforços para que tivéssemos acesso à educação de qualidade e que nos ensinou o valor dos estudos e de correr atrás dos nossos sonhos. Com você aprendi que não existem resultados sem esforço. Seu exemplo de persistência, coragem e resiliência frente aos novos desafios está sempre comigo.

À minha irmã, por estar ao meu lado e por ser torcida constante pelo meu sucesso. Sei que aconteça o que acontecer sempre estaremos uma pela outra.

Ao Miguel, meu sobrinho e afilhado, que, mesmo sem entender direito o que era um mestrado, demonstrava preocupação por eu estar “estudando muito” e que “esse mestrado nunca acabava” (sic). Meu lugar de afeto mais puro!

Ao Diego, meu companheiro de vida, agradeço por todo o carinho, dedicação e compreensão. Você viveu cada dia da idealização à concretização desse projeto. Obrigada por fazer dos meus sonhos os seus! Sem seu apoio, nada disso seria possível.

Aos meus avós, que sempre trago em meu coração em cada trabalho que faço relacionado ao envelhecimento. Vocês sempre serão minha inspiração!

À minha orientadora, Profa. Fabiane, que abraçou meu projeto desde o início e acreditou em minha capacidade, mesmo quando eu duvidei. Obrigada por me orientar, pela delicadeza em apontar os pontos de melhoria e por apaziguar meus momentos de ansiedade. Poucos professores conseguem equilibrar competência e leveza como você. Minha eterna gratidão por todo o processo!

Agradeço à Profa. Ana Hermeto por aceitar o desafio de me orientar e me pegar pelas mãos para conduzir em um conhecimento completamente novo para mim. Quanta generosidade e disponibilidade em ensinar! Suas orientações foram fundamentais para essa pesquisa.

À Profa. Ciomara por todo apoio desde a residência. Você é um grande exemplo. Obrigada por sempre acreditar em mim e me incentivar.

Aos professores do mestrado em Estudos da Ocupação, obrigada por mais essa oportunidade de aprender com vocês! Estar no DTO é sempre espaço para a construção de conhecimento e boas memórias.

À prefeitura de Nova Lima, por disponibilizar os dados, acreditarem no potencial da minha pesquisa como possibilidade de melhorias para as políticas relacionadas ao envelhecimento do trabalhador e por possibilitarem meios para sua execução.

Às colegas da turma do mestrado em Estudos da Ocupação, pelas trocas.

Aos colegas do SIASS, pelo incentivo e auxílio em questões operacionais.

Aos amigos e familiares que torceram por mim e de alguma forma me apoiaram.

“Vivendo, se aprende; mas o que se aprende,
mais, é só fazer outras maiores perguntas.”
(João Guimarães Rosa)

RESUMO

Com o envelhecimento populacional e o aumento do número de idosos que trabalham, torna-se fundamental compreender os vários aspectos desta ocupação humana, o que inclui o absenteísmo. O absenteísmo-doença (AD) é aquele que acontece em decorrência de uma incapacidade do indivíduo devido a uma doença ou lesão acidental. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), tanto o envelhecimento pode interferir no desempenho das atividades laborais, quanto ser influenciado pelas condições relacionadas ao trabalho. Nesse sentido, o estudo teve como objetivo investigar se o incremento da idade se associa ao aumento das ocorrências de absenteísmo por doença dos servidores da Prefeitura Municipal de Nova Lima (PMNL). Além disso verificou-se se existe diferença nas causas de afastamento entre os trabalhadores de 50 ou mais anos e aqueles mais jovens da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH). Foi realizado um estudo observacional transversal analítico em que foram analisados dados do ano de 2019 oriundos de duas fontes: Planilhas de dados de saúde do Serviço Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) da PMNL, e bases de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). A partir da análise das tarefas desenvolvidas pelos trabalhadores, estes foram identificados segundo a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) e posteriormente categorizados em seis Grupos Profissionais (GP): 1) Gestão e Planejamento; 2) Saúde; 3) Educação; 4) Segurança; 5) Manutenção e reparação; 6) Limpeza e conservação. Por meio de medidas de tendência central, análises bivariadas e de análise multivariada de correspondência múltipla verificou-se que, apenas nos grupos Manutenção e Limpeza é maior a proporção de trabalhadores com 50 anos ou mais afastados por doença: 87,36% e 65,12% respectivamente e 71,62% são mulheres. As doenças osteomusculares foram a principal causa de AD entre os trabalhadores maiores de 50 anos, e a segunda causa entre os trabalhadores mais jovens. Para a população estudada, os transtornos mentais e comportamentais aparecem como segunda causa de AD entre os trabalhadores de 50 ou mais anos, e terceira causa entre os menores de 50 anos nos afastamentos múltiplos. O mapa de correspondência para os trabalhadores mais

velhos mostrou uma associação entre sexo masculino e os GP de Gestão e Planejamento, Segurança e Manutenção e Reparação. Também ficou demonstrada a associação entre os grupos anteriores e afastamentos de episódios únicos devido às doenças do Sangue, Endócrinas, do Sistema Nervoso, do Sistema Digestivo e Causas Externas de Morbidade e Mortalidade. Espera-se que os resultados desse estudo possibilitem o planejamento de ações específicas para os grupos profissionais da PMNL levando-se em consideração as demandas por faixa etária, criando estratégias que promovam a participação no trabalho.

Palavras-chave: Absenteísmo, absenteísmo-doença, envelhecimento, trabalho, participação, ocupação

ABSTRACT

According to population aging and the increase number of elderly people who work, it is essential to understand the various aspects of this human occupation, which includes absenteeism that is classified based on worker absence motivational factor in their workplace. Sickness-absenteeism (SA), an important health and work conditions measure, is the one that occurs because of an individual's incapacity due to an accidental illness or injury. According to the World Health Organization (WHO), aging can interfere with the performance of work activities, as well as being influenced by work-related conditions. In this way, the study aimed to investigate whether increasing age is associated with an absenteeism due to sickness increase among Nova Lima City (PMNL) employees, as well if there is a difference in the causes of absence from younger employees and their peers at the level of the Metropolitan Region of Belo Horizonte (RMBH). It was done an analytical cross-sectional observational study which data for the year 2019 from two sources were analyzed: Health data sheets from the Public Agent Integrated Health Care Service (SIASS) of PMNL and databases from the Annual Social Information Report (RAIS) of the Ministry of Labor and Employment (MTE). From the workers tasks analysis, they were identified according to the Brazilian Classification of Occupation (CBO) and later categorized into six Professional Groups (PG): 1) Management and Planning; 2) Health; 3) Education; 4) Security; 5) Maintenance and repair; 6) Cleaning and conservation. Through measures of central tendency, bivariate and multiple correspondence analyzes it was found that only in the Maintenance and Cleaning and conservation groups, the proportion of workers aged 50 or more on sick leave is higher than between the youngest group: 87.36% and 65.12 % respectively. The causes of SA have a few differences between age groups. Musculoskeletal diseases were the main cause of SA among workers over 50 years old, and the second cause among younger workers. According with population studied, mental and behavioral disorders appear as the second SA cause among workers aged 50 or above, and the third cause among those under 50 age in multiple sick leaves. Older workers correspondence map indicated an association between males and Management and Planning, Security and Maintenance and repair PG. It was also

demonstrated the association between males, the following PG (Management and Planning, Security and Maintenance and repair) and sick leaves from single episodes due to Blood, Endocrine, Nervous System, Digestive System diseases and External Causes of Morbidity and Mortality. It is expected that the results of this study enable planning specific actions for professional groups within the PMNL, considering the demands of each age group, creating strategies that promote work participation.

Keywords: Absenteeism, aging, work, participation, occupation

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Participação na força de trabalho	30
Gráfico 2 - Pessoas que trabalham	30
Gráfico 3 - Pessoas que trabalham no setor público	31
Gráfico 4 - Afastamentos no setor público	31
Gráfico 5 - Afastamentos por doença no setor público	31
Gráfico 6 - Afastamentos por doença no setor público (maiores de 50 anos)	31
Gráfico 7 Proporção de episódios de afastamento por Grupo Profissional	41
Gráfico 8 - Proporção de episódios de afastamentos por doença dos trabalhadores de 50 ou mais anos do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10-10, por Grupo Profissional	52
Gráfico 9 - Proporção de episódios de afastamentos por doença dos trabalhadores de até 49 anos do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10-10, por Grupo Profissional	52
Gráfico 10 - Mapa de correspondência da associação entre sexo, capítulos da CID-10, grupo profissional, quantidade de dias de afastamento e episódios de afastamento e absenteísmo-doença em trabalhadores de 50 ou mais anos do Executivo Municipal de Nova Lima	54
Gráfico 11- Mapa de correspondência da associação entre sexo, capítulos da CID-10, grupo profissional, quantidade de dias de afastamento e episódios de afastamento e absenteísmo-doença em trabalhadores de até 49 anos do Executivo Municipal de Nova Lima	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos empregos formais por faixa etária	29
Tabela 2 - Variáveis dos bancos SIASS e RAIS	33
Tabela 3 - Perfil dos trabalhadores do executivo municipal de acordo com características sociodemográficas e profissionais	39
Tabela 4 - Proporção dos trabalhadores do executivo municipal de acordo com características profissionais, sexo e idade	40
Tabela 5 - Proporção dos trabalhadores do executivo municipal de acordo com características profissionais, sexo e idade	41
Tabela 6 - Proporção dos afastamentos dos trabalhadores do executivo municipal de acordo com a idade	41
Tabela 7 - Proporção de trabalhadores do executivo municipal afastados e afastados por doença segundo faixa etária e Grupo Profissional	42
Tabela 8 - Proporção de trabalhadores do executivo municipal afastados e afastados por doença por faixa etária	43
Tabela 9 - Proporção de afastamentos e afastamentos por doença e distribuição de afastamento por doença por faixa etária segundo Grupos Profissionais	44
Tabela 10 - Proporção de afastamentos e afastamentos por doença e distribuição de afastamento por doença por faixa etária segundo Grupos Profissionais	44
Tabela 11 - Índice de frequência (IF) e duração (ID) do absenteísmo geral dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima	45
Tabela 12 - Índice de frequência (IF) e duração (ID) do absenteísmo dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima da faixa etária de até 49 anos	45
Tabela 13 - Índice de frequência (IF) e duração (ID) do absenteísmo dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima da faixa etária de 50 ou mais anos	46

Tabela 14 - Proporção de motivos de afastamentos por doença dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10, por faixa etária	46
Tabela 15 - Proporção de episódios de afastamentos por doença dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10, por idade	47
Tabela 16 - Proporção (%) de atestados apresentados para afastamento por doença de até 15 dias por GP validados pelo SIASS	48
Tabela 17 - Média de dias de afastamento por doença de acordo com os Grupos Profissionais	49
Tabela 18 - Proporção geral de afastamentos dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com a CID-10	50
Tabela 19 - Média de dias de afastamento por doença dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10, por idade	51
Tabela 20 - Média de episódios de afastamentos por doença dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10-10, por idade e sexo	54

LISTA DE ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ACM	Análise de Correspondência Múltipla
AD	Absenteísmo-Doença
AOTA	Associação Americana de Terapia Ocupacional
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CID- 10	10ª revisão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MTE	Ministério do Trabalho e do Emprego
OMS	Organização Mundial de Saúde
PMNL	Prefeitura Municipal de Nova Lima
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RMBH	Região Metropolitana de Belo Horizonte
SIASS	Serviço Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	19
1.1 O trabalho enquanto ocupação	23
1.2 Ocupação enquanto sinônimo de profissão	25
1.3 Trabalho no setor público, políticas institucionais e envelhecimento	26
1.4. Objetivos	28
1.4.1 Objetivo geral.....	28
1.4.2 Objetivos específicos	28
2. MÉTODOS	30
2.1. Tipo de estudo	30
2.2. Fontes de dados	30
2.3. Definição da população de estudo	32
2.4. Definição de afastamento	34
2.5. Definição do período de análise.....	35
2.6. Variáveis do estudo.....	35
2.7. Operacionalização da Variável “Grupos Profissionais”	36
2.7.1. Categorização dos cargos da PMNL em 6 Grupos Profissionais	37
2.8. Análise dos dados.....	39
2.9. Aspectos éticos	41
3. RESULTADOS	41
4. DISCUSSÃO	59
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS	69
ANEXOS E APÊNDICES	75

PREFÁCIO

Esta dissertação foi elaborada em conformidade com as normas do Programa de Pós-graduação em Estudos da Ocupação da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Gerais, tendo como referência a Resolução No. 02/2021 disponível no site do programa.

A motivação para este trabalho surgiu a partir da minha formação em Gerontologia e da experiência como Terapeuta Ocupacional da Prefeitura de Nova Lima (PMNL) onde atuo há 9 anos no Serviço Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Por tratar-se de um setor público, há uma baixa rotatividade dos funcionários e longa permanência nos cargos. Seguindo a tendência de envelhecimento mundial, os serviços públicos contam com o aumento do número de idosos trabalhando nos mais diversos cargos. Entre os vários estereótipos relacionados ao envelhecimento, perceptível em nosso meio cultural e, portanto, também no mundo do trabalho, está a visão de que o trabalhador mais velho, adoce mais e, portanto, tem maior frequência de afastamentos do trabalho, ou seja, contribui com altos índices de absenteísmo por doença. Nesse sentido, vejo como fundamental a geração de conhecimentos sobre o trabalhador que envelhece para esclarecer certas falácias, qualificar ações e estratégias de prevenção de doenças e manutenção da saúde no trabalho.

Portanto, trata-se aqui de um estudo iniciado a partir de algumas perguntas: “quais as características dos trabalhadores da Prefeitura de Nova Lima que se afastam do trabalho?; quais as principais causas de afastamento?; os trabalhadores mais velhos são afastados com maior frequência?; existe diferença nas causas de afastamento entre as diversas funções que exercem?”

Neste sentido este estudo insere-se no que propõe a Linha de Pesquisa 1 do Programa de Mestrado em Estudos da Ocupação: “Ocupação, cuidado e funcionalidade”, e tem como objetivo investigar se o fato de ser mais velho aumenta o absenteísmo dos servidores da PMNL bem como diferencia as causas de afastamento quando comparados aos servidores mais jovens.

Esta dissertação está organizada nas seguintes seções: 1) Considerações iniciais, quando são apresentados o referencial teórico e revisão bibliográfica; 2) Objetivos geral e específicos; 3) Métodos; 4) Apresentação dos resultados; 5) Discussão; 6) Considerações finais; 7) Referências Bibliográficas completas listadas, em ordem alfabética, de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). As seções seguintes correspondem aos anexos e apêndices. A aprovação do comitê de ética encontra-se nos anexos. No apêndice são apresentadas tabelas e outras informações que complementem a compreensão ou aprofundamento dos dados apresentados no estudo.

1. INTRODUÇÃO

O processo de transição demográfica é um fenômeno mundial, porém heterogêneo, e apresenta singularidades no Brasil, devido à situação socioeconômica e à celeridade com que o envelhecimento da população vem ocorrendo. Ao mesmo tempo, observa-se no país um incremento importante no número de trabalhadores maduros e idosos na população economicamente ativa (CASTRO *et al.*, 2019).

Um estudo baseado em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) comparou a participação de idosos (de 65 ou mais anos) brasileiros no mercado formal de trabalho nos anos de 1996, 2006 e 2016, constatando um aumento da proporção de idosos na população que trabalha. (MOURA; PAIVA, 2019). Em 2015, 16,1% das pessoas com mais de 60 anos estavam inseridas no mercado de trabalho, percentual que deve subir para 58,4% em 2060. Em 40 anos, o número de adultos mais velhos e idosos que ainda trabalham será mais da metade da população total. (VERDELIO, 2018).

Trabalhadores de 45 ou mais anos são considerados em fase de envelhecimento pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Caso as condições de trabalho e medidas de prevenção não forem executadas em conjunto, os déficits de habilidades funcionais ocasionados pelo envelhecimento podem se exacerbar. Dentre os fatores relacionados ao trabalho que podem representar risco, ocasionando afastamento precoce do mercado de trabalho incluem-se os de ordem física, química, biológica ou organizacional (CAMARANO; PASINATO, 2008).

Embora possam ser observadas algumas condições desfavoráveis ao exercício de atividades laborativas pelos mais velhos, ainda não se pode afirmar quais os fatores levam esses trabalhadores a permanecer ou retornar ao mercado de trabalho (RIBEIRO *et al.*, 2018). Porém, é possível levantar algumas possibilidades para tal fenômeno: o aumento da expectativa de vida ativa do brasileiro; melhoria nas condições de saúde; acesso à educação; a necessidade de manter a renda familiar e

os benefícios fornecidos pelo empregador; e a mudança na percepção da sociedade e do próprio idoso em relação ao seu papel (MOURA; PAIVA, 2019). Outras questões que precisam ser levadas em consideração são os novos arranjos familiares. Neles o idoso é um componente fundamental, seja sustentando seus familiares como única fonte de renda, repartindo sua renda, ou ainda contribuindo para a renda familiar. Outro ponto relevante são demandas que podem variar segundo a classe social em que o idoso está inserido, justificando-se a manutenção no trabalho por sobrevivência em contraponto a outros que o fazem para manutenção do padrão de consumo elevado (CORDEIRO *et al.*, 2020).

O trabalho pode ser abordado de diversas maneiras e assumir significados variados de acordo com a área na qual é tratado, a sociedade e a época de análise. A definição do termo abrange várias dimensões e nenhuma disciplina possui o domínio total sobre o tema. A palavra é originada do latim *tripalium*, um instrumento romano de tortura de três pontas. *Tripaliare* significava ser torturado. Na Grécia antiga e nas primeiras fases do Cristianismo, o trabalho tinha representações negativas. Era visto como algo penoso, humilhante e sacrificante. Tal visão começa a mudar no Renascimento quando o trabalho passa a ser visto como possibilidade de identidade e senso de eficácia. Neste conceito o trabalho passa a ser percebido como o próprio motivador para que o indivíduo trabalhe, independente de outros fatores externos ou do que resulta de sua realização. É a partir daí que o trabalho começa a ser entendido não mais como uma atribuição puramente servil, cumprindo a função de desenvolvimento e parte fundamental da vida (RIBEIRO; LEDA, 2004).

Na Revolução Industrial, com o método Taylorista/ Fordista de produção, o caráter emocional do trabalho é substituído por uma racionalização onde o controle sobre o tempo e as pessoas é realizado nos mesmos moldes de como era realizado nas fábricas, em todas as esferas da vida, inclusive a pessoal. Após a década de 70, com a crise do capitalismo, as mudanças que ocorreram no mundo refletiram nas relações de trabalho, fazendo-se necessárias adequações na forma de estruturação das indústrias para um modelo mais flexível. O Toyotismo surge na década de 80 quando

grandes empresas se dividem em estruturas menores, vinculando seus trabalhadores através da terceirização, o que acarretou um aumento de vínculos de trabalho instáveis e precários. Apesar das incertezas às quais o capitalismo expõe os empregados, o trabalho continua, na sociedade contemporânea, sendo mantido como algo essencial, mesmo o homem sendo reconhecido apenas a partir do que produz e consome (RIBEIRO; LEDA, 2004).

As ocupações exercidas pelas pessoas, o que inclui o trabalho, apresentam um papel de relevância fundamental para o engajamento das mesmas na vida, de acordo com a fase do desenvolvimento em que se encontram (CHRISTIANSEN E TOWNSEND, 2009; XAVIER, *et al.*, 2017). Na fase adulta, por exemplo, o trabalho assume um local de destaque. As atividades laborativas preenchem a maior parte das horas produtivas do cotidiano, colocando-se como a principal ocupação que integra o repertório ocupacional, tendo a função organizadora fundamental da vida, e é eixo estruturador do dia a dia dos indivíduos até a aposentadoria. Lancman, S. (2004), Gernet, I. (2011) e Dejours, C (2012) ratificam a relevância da participação dos adultos mais velhos e idosos no trabalho para além do aspecto da atividade produtiva. Colocam o trabalho como a possibilidade das pessoas se sentirem pertencente a um grupo e ponderam que a forma como o indivíduo é reconhecido por meio do trabalho influencia todos os contextos da vida, se estendendo para o tempo do não trabalho, sendo fator preponderante na sua condição de saúde.

Para a OMS, o envelhecimento pode interferir e ser influenciado a partir da forma como é estabelecida a relação entre o sujeito e o trabalho. Tanto as transformações advindas da senescência podem afetar a realização das atividades laborais quanto o trabalho, sua organização e suas condições interferem no processo de envelhecimento (PADULA *et al.*, 2013 ; LEÃO, 2015; SATO *et al.*, 2017). Dessa forma, o declínio de certas capacidades pode ser acelerado ou regredir de acordo com o tipo de demanda ao qual o trabalhador é submetido. Percebe-se que uma boa parte das configurações dos postos de trabalho atuais não está organizada para atender

adequadamente às necessidades dos mais velhos, sejam elas de ordem estrutural, física ou social (GERNET, 2011).

O aumento da longevidade eleva a possibilidade do aparecimento de doenças que ocasionam déficits funcionais e pode influenciar diretamente a capacidade para o trabalho, construto considerado como o resultado de um processo dinâmico entre os recursos individuais e o trabalho exercido pelo indivíduo, que representa uma medida do envelhecimento funcional (MARTINEZ; LATORRE, 2006). Paralelo a isso, o modo de produção capitalista, que supervaloriza o trabalhador enquanto mercadoria, faz com que o trabalhador venda sua força de trabalho para garantir sua remuneração. Essa visão coloca o envelhecimento apenas como perda de habilidades cognitivas ou motoras, restando pouco espaço para a valorização do acúmulo de experiências e sabedoria.

Diante dessa relação do trabalho com a condição de saúde, autores como Padula R.S. et al (2013) e Leão (2015), apontaram que existe impacto dos déficits advindos do envelhecimento no trabalho a partir dos 45 anos. Assim, a associação entre o envelhecimento natural das estruturas orgânicas e o maior tempo de exposição aos fatores de riscos ocupacionais pode trazer a explicação para que ocorra um maior índice de afastamentos por doenças em adultos mais velhos e idosos. Dessa forma, a permanência de indivíduos mais velhos no trabalho, as condições laborais e a relação delas com as especificidades do processo de envelhecimento podem impactar nos desdobramentos no processo de saúde-doença e, conseqüentemente, no padrão de absenteísmo.

O absenteísmo, definido como a ausência do trabalhador em seu posto de trabalho, é um fator que pode levar o indivíduo a impedimentos funcionais, restrição à participação e marginalização no seu retorno às suas funções. Além disso, afeta as organizações tanto públicas quanto privadas, seja pela diminuição da produtividade,

acarretando aumento dos custos para o empregador, ou pela perda de qualidade e eficiência na prestação de serviços (CHIAVENATO, 2009; SANTI *et al.*, 2018).

O absenteísmo é classificado a partir do fator que motivou a ausência do trabalhador no seu setor. Dentre os diversos tipos, o absenteísmo-doença, definido pela OMS como aquele que acontece em decorrência de uma incapacidade do indivíduo devido a uma doença ou lesão acidental, é revelador das condições de saúde e trabalho. Chiavenato (2009), em suas definições sobre administração, explica que o absenteísmo está diretamente relacionado à capacidade profissional da pessoa ou à sua motivação para o trabalho. Além disso, pode sofrer influência de fatores externos ao trabalho como anos de estudo, idade, sexo e tipo de trabalho.

Apesar do envelhecimento significativo da força de trabalho, onde os idosos têm prolongado sua permanência no mercado, é percebido que a sociedade e os empregadores não estão prontos para atender adequadamente às demandas dos colaboradores mais velhos (PAZOS; BONFATTI, 2020). Nesse sentido, torna-se fundamental conhecer singularidades dessa faixa etária que se mantém em atividades produtivas, para que ações relacionadas a este público possam ser desenvolvidas de forma a contribuir com as demandas referentes à participação no trabalho nesta população.

1.1 O trabalho enquanto ocupação

Segundo o documento da “Estrutura da Prática da Terapia Ocupacional: domínio e processo”, o termo ocupação define as atividades da vida diária na qual as pessoas se envolvem. As ocupações sofrem interferência da interação entre habilidades, padrões de desempenho e fatores do cliente e toda essa associação ocorre em um determinado contexto. A Estrutura agrupa as ocupações em nove categorias principais: Atividades da Vida diária, Atividades Instrumentais da Vida diária,

Gerenciamento da Saúde, Descanso e Sono, Educação, Trabalho, Brincar, Lazer e Participação Social (AOTA, 2020).

Wilcock & Townsend (2014), pontuam que promover a participação dos indivíduos em ocupações que sejam satisfatórias promovem saúde e que uma vida saudável pode sustentar-se através do engajamento em ocupações desde aquelas relacionadas à própria casa, à vida em comunidade e ao ambiente laboral.

Reforçando o uso do conceito de trabalho enquanto ocupação Christiansen & Townsen trazem uma definição de trabalho.

“Trabalho ou esforço de fazer, construir, fabricar, dar forma, moldar ou modelar objetos; para organizar, planejar ou avaliar serviços ou processos de vida ou de governo; ocupações comprometidas que são executadas com ou sem recompensa financeira.” (Christiansen & Townsen 2010, p. 423 apud AOTA, 2015)

As ocupações são desempenhadas em determinados contextos e sofrem interferência de características relacionadas à interação entre a pessoa, suas habilidades e a forma como são realizadas. Elas acontecem no decorrer de determinado período, apresentam propósito e significado, além de poderem ser notadas apenas pelo indivíduo que a realiza ou também pelas outras pessoas que o cercam (AOTA, 2015).

As ocupações que compõem a vida cotidiana dos indivíduos expressam a percepção que estes têm de si próprios e da sociedade na qual vivem. Segundo, Silva D.B. (2020), os sentidos e significados que as pessoas atribuem às ocupações realizadas no seu dia a dia configuram-se hábitos que preenchem tanto o tempo quanto o espaço na vida cotidiana. Através das ocupações e sentidos atribuídos a cada uma delas, as pessoas inserem-se na sociedade.

A forma como a pessoa se engaja em uma ocupação de seu interesse varia em etapas específicas da vida. Ao considerarmos as ocupações humanas enquanto mecanismos que possibilitam aos indivíduos satisfazerem suas necessidades biológicas, psicológicas e sociais, o trabalho se caracteriza como uma das principais ocupações do indivíduo desde a fase adulta até a velhice. Nesta fase, além de estimular a

aquisição de habilidades e o reconhecimento social, o trabalho funciona como estruturador da passagem do tempo, auxilia na separação entre tarefas pessoais e impessoais e nas passagens pelas fases da vida (MOREIRA, 2011).

1.2 Ocupação enquanto sinônimo de profissão

Assumindo que trabalho e emprego, compreendidos como uma atividade remunerada realizada em uma jornada de trabalho, muitas vezes são tratados como conceitos análogos, para as Ciências Sociais o termo ocupação assume o significado de emprego ou profissão. Segundo a área, define-se a ocupação de uma pessoa como “a espécie de trabalho feito por ela, independente da indústria em que esse trabalho é realizado e do status que o emprego confere ao indivíduo” (Dicionário de Ciências Sociais: 1986, p.829).

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) corrobora com a utilização do termo ocupação enquanto profissão e em suas bases conceituais define ocupação da seguinte forma “Conceito sintético não natural, artificialmente construído pelos analistas ocupacionais. O que existe no mundo concreto são as atividades exercidas pelo cidadão em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho (autônomo, por exemplo).” Outra definição do termo é: “Ocupação é a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas.” (Brasil, 2015).

Em sua classificação a CBO utiliza-se da análise das ocupações, considerando-as enquanto o conjunto de postos de trabalho com características similares relacionadas a sua natureza e qualificações exigidas. Para tal detalhamento utiliza-se da descrição das tarefas, obrigações e responsabilidades atribuídas a cada trabalhador (Brasil, 2015).

1.3 Trabalho no setor público, políticas institucionais e envelhecimento

Assim como ocorre na população geral, o envelhecimento também se manifesta na população em idade de trabalho e na força de trabalho. O envelhecimento caracteriza mudanças não só fisiológicas, mas também funcionais e psicossociais. Tais alterações na forma como a pessoa mais velha se relaciona com o mundo impactam as dimensões pessoal, social, econômica e organizacional.

O servidor público representa a principal vinculação da população com o governo, enquanto agente executor de políticas públicas. Diante da crescente demanda da população por serviços públicos nas mais diversas áreas, com garantia de qualidade e igualdade de acesso, torna-se fundamental o cuidado com a saúde destes trabalhadores (SANTI, 2018).

Apesar de ter aumentado o quantitativo de servidores públicos nos últimos 10 anos no país, com o principal aumento na esfera municipal, este grupo de trabalhadores representa apenas 10% da força de trabalho do Brasil (SANTI *et al.*, 2018). Maciente (2020), aponta que trabalhadores de 60 anos ou mais desempenham, aproximadamente, 7% do emprego formal no Brasil. Este grupo está distribuído prioritariamente nas áreas de: administração pública, defesa e seguridade social, água e esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação.

Segundo Sato *et al.* (2017), o trabalho no setor público se diferencia dos demais setores da economia devido ao vínculo de trabalho estável, o que possibilita que os servidores envelheçam no trabalho. O vínculo estável, traz como consequência baixa rotatividade e longa permanência nos cargos, inclusive daqueles que já se aposentaram.

A partir do estabelecimento de novas regras para a concessão de aposentadoria pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), aumentou-se a idade mínima para que o trabalhador tenha direito ao benefício, somando-se para alguns os requisitos da

idade mínima ao tempo de contribuição. Com tais mudanças nos programas de Seguridade Social observa-se que os trabalhadores têm permanecido no mercado de trabalho por mais tempo com o objetivo de atingir os critérios para obterem o benefício integral ou, em alguns casos, trabalhadores mais velhos têm retornado às atividades laborais para complementar ou mesmo para serem os principais responsáveis pela renda familiar (SATO *et al.*, 2017).

O cenário de envelhecimento da força de trabalho traz a demanda da manutenção dos trabalhadores maduros e idosos no mercado de trabalho, com o objetivo de estimular a autonomia e independência deste grupo de trabalhadores, além do adiamento de maiores gastos com previdência e sistema de saúde (FRANÇA; VAUGHAN, 2008).

Por volta dos 20 anos iniciam-se os déficits advindos do processo natural de envelhecimento. Porém, é a partir dos 40 anos que este declínio se torna mais aparente. Estudos finlandeses apontam que a partir dos 45 anos este decaimento passa a ter impacto na execução do trabalho, definindo que os trabalhadores desta faixa etária são considerados em processo de envelhecimento e que aqueles de 55 ou mais anos encontram-se no grupo dos trabalhadores idosos. (SATO *et al.*, 2017).

Diante dos desdobramentos do envelhecimento na saúde dos trabalhadores, o adoecimento pode ser um dos fatores que leva à ausência no trabalho, já que o absenteísmo é um fenômeno que pode ter múltiplas causas. Sob a perspectiva do absenteísmo-doença, que é a falta do trabalhador devido à ocorrência de uma doença, cabe analisar o absenteísmo enquanto um evento multidimensional, ressaltando-se que não há uma relação direta entre adoecer e faltar ao trabalho.

Para tanto deve-se considerar variáveis que estejam associadas à “ocupação do trabalhador, como o tipo de empresa e os métodos de produção; variáveis relacionadas à organização, como o clima de trabalho e as políticas da instituição” (SALDARRIAGA; MARTÍNEZ, 2007).

Existem poucos estudos que avaliam o perfil de adoecimento dos trabalhadores mais velhos exercendo profissões diversas nos setores públicos de municípios brasileiros e que comparem a realidade dessa parcela de colaboradores do setor público de um município em relação à realidade macro, encontrada nas regiões locais onde estão inseridos. Somado-se a isso, o fenômeno do absenteísmo-doença é complexo e altamente afetado pelo contexto social e econômico e ao mesmo tempo é capaz de influenciar o próprio contexto. A partir dessa análise pretende-se produzir resultados que possibilitem o planejamento de ações mais específicas para essa população, tendo em vista a seletividade de indivíduos mais velhos que ainda trabalham, provavelmente mais saudáveis e funcionais, e o papel da função ocupacional para esta manutenção.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo geral

Analisar o perfil de absenteísmo do grupo de trabalhadores de 50 ou mais anos do Executivo Municipal da Prefeitura Municipal de Nova Lima, a fim de identificar se existem características que aproximam ou distinguem os motivos de afastamento por doenças desse grupo populacional em relação a outras faixas etárias de trabalhadores, no nível local e regional

1.4.2 Objetivos específicos

- 1- Comparar a realidade dos AD dos trabalhadores da Prefeitura de Nova Lima com a situação encontrada na região metropolitana de Belo Horizonte.
- 2- Diferenciar os motivos que levam os servidores acima de 50 anos a se afastarem do trabalho em relação a trabalhadores de outras faixas etárias.

- 3- Verificar se os diversos tipos de trabalho acarretam afastamentos específicos.
- 4- Identificar quais as doenças (CID-10) que levam os servidores acima de 50. anos a se afastarem do trabalho, e o tempo de afastamento e compará-las com seus pares mais jovens.

2. MÉTODOS

2.1. Tipo de estudo

Trata-se de um estudo observacional transversal analítico, considerando como sujeitos os 4.546 funcionários públicos ativos do quadro da Prefeitura Municipal de Nova Lima no ano de 2019. Nova Lima é um município do estado de Minas Gerais localizado na Região Metropolitana de Belo Horizonte, com 93.577 habitantes. Os bancos da RAIS do ano de 2019 referentes ao município de Nova Lima e Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) foram utilizados como parâmetro de comparação e validação dos dados. O universo da RAIS RMBH é formado por 129.949 trabalhadores do executivo municipal.

2.2. Fontes de dados

Será realizada análise de dados oriundos de duas fontes secundárias, quais sejam: 1) Planilhas de dados de saúde do Serviço Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) da PMNL e 2) Bases de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE).

SIASS

O Serviço Integrado de Assistência à Saúde do Servidor (SIASS) é um órgão da Secretaria de Administração da Prefeitura de Nova Lima, composto por profissionais da área da saúde, engenharia e segurança do trabalho.

“Tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde e segurança dos servidores da administração direta, autárquica e fundacional do Município”. (LEI COMPLEMENTAR N° 2590 DE 01 DE AGOSTO DE 2017; Prefeitura Municipal de Nova Lima)

Os dados dos atestados de afastamento por doença são lançados em planilhas de Excel pela equipe de Enfermagem do Trabalho do SIASS. Nestas planilhas são armazenados os dados pessoais: nome completo, data de nascimento e idade; e

dados funcionais: número de matrícula, data de admissão, secretaria de lotação e cargo e informações dos atestados apresentados: CID-10 (Código Internacional de Doenças), dias de afastamento e nome do profissional, médico ou cirurgião dentista, que fez o atendimento.

RAIS

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um instrumento de coleta de dados anual do Ministério da Economia que visa fornecer informações para controlar as atividades trabalhistas no país, elaborar estatísticas do trabalho e disponibilizar informações do mercado de trabalho às instituições governamentais.

Através da RAIS são coletadas informações do estabelecimento e do empregado/servidor. Em relação ao estabelecimento são coletadas informações cadastrais e econômicas. Já no que se refere ao trabalhador, são informados: dados pessoais, informações da admissão, vínculo empregatício, local de trabalho, afastamento, desligamento, contribuições sindicais, remunerações mensais e verbas pagas na rescisão. Refere-se assim ao universo de ocupados no setor formal.

O universo da RAIS 2019 é 47.554.211 vínculos ativos, representando o número de pessoas que estavam trabalhando no setor formal no último dia daquele ano. Em Minas Gerais, o número de empregos formais é 4.941.316 e no município de Nova Lima, 79.565. Nesta mesma base de dados é possível verificar a distribuição dos empregos formais por faixa etária neste município. Dos 18 aos 49 anos são absorvidos 85,68% dos empregos formais. Dos 50 aos 54 anos a proporção é de 6,73%, seguida por 4,44% no grupo de 55 a 59 anos, 2,18% dos 60 aos 64 anos e esse volume de trabalhadores cai para 0,98% naqueles de 65 ou mais anos.

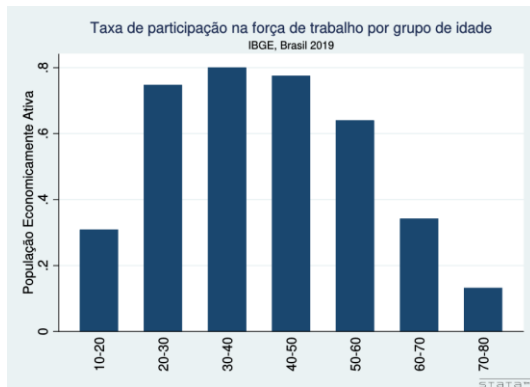
Tabela 01 - Distribuição dos empregos formais por faixa etária (Nova Lima, Minas Gerais, 2019).

Grupo de idade	Distribuição (%)
18 a 49	85,68
50 a 54	6,73
55 a 59	4,44
60 a 64	2,18
65 ou mais	0,98

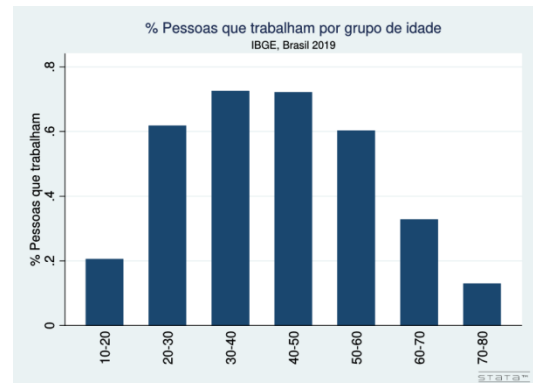
2.3. Definição da população de estudo

Autores brasileiros definem que a idade adulta tem uma amplitude dos 20 aos 65 anos, dividindo-a em adulto-jovem (dos 20 aos 40 anos) e meia-idade (dos 40 aos 65 anos). A partir dos 65 anos inicia-se a velhice. No Brasil, esse corte cronológico se dá, oficialmente, a partir dos 60 anos. Estudos de coorte de base populacional que desenvolvem pesquisas sobre o processo de envelhecimento e seus determinantes, como, por exemplo, o ELSI- Brasil, têm sua amostra delineada a partir de indivíduos com 50 anos ou mais (LIMA-COSTA *et al.*, 2019). Da mesma forma, o estudo de Camarano, *et al.* (2019), desenvolvido no IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), que analisa dados de 1992 a 2017 da PNAD para compreender a inserção de homens mais velhos nas atividades econômicas, tem como foco o grupo etário a partir de 50 anos. Para viabilizar o acompanhamento de alterações relacionadas ao adoecimento no trabalho ao longo do processo de envelhecimento e não apenas nos trabalhadores idosos, pode ser importante assumir um corte cronológico como o de 50 anos de idade, o que foi adotado no presente estudo.

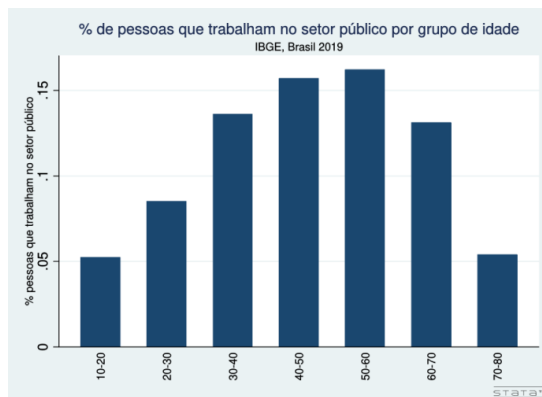
Outro fundamento para a seleção deste corte etário para população desta pesquisa baseia-se na análise do comportamento de variáveis importantes para o tema escolhido. Os gráficos abaixo representam dados da PNADC de 2019, e consolidam a importância da escolha de analisar o perfil de adoecimento do trabalhador do setor público a partir dos 50 anos.

Gráfico 1: Participação na força de trabalho

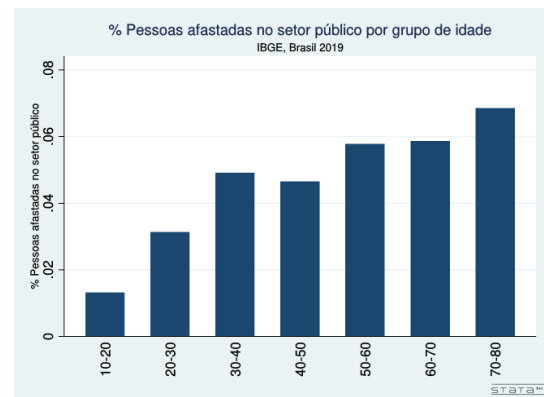
(Fonte: IBGE, 2019)

Gráfico 2: Pessoas que trabalham

(Fonte: IBGE, 2019)

Gráfico 3: Pessoas que trabalham no setor público

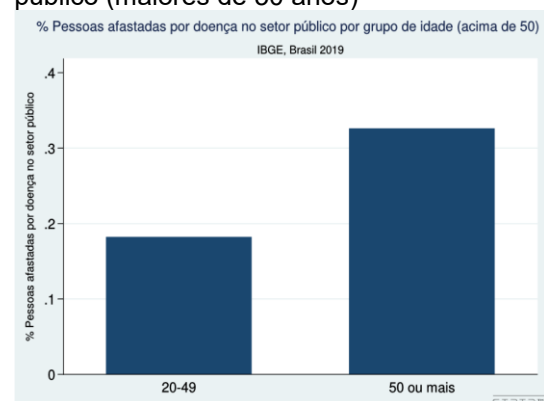
(Fonte: IBGE, 2019)

Gráfico 4: Afastamentos no setor público

(Fonte: IBGE, 2019)

Gráfico 5: Afastamentos por doença no setor público

(Fonte: IBGE, 2019)

Gráfico 6: Afastamentos por doença no setor público (maiores de 50 anos)

(Fonte: IBGE, 2019)

Observa-se que a taxa de participação na força de trabalho, no Gráfico 1, tem seus índices mais altos entre 20 e 50 anos e a partir dessa faixa etária essa relação começa

a cair. Esta taxa indica a porcentagem de pessoas em idade de trabalhar, a partir de 16 anos, quer estejam empregadas ou buscando um trabalho, em relação ao total de pessoas da mesma faixa etária. Ao analisar a porcentagem de pessoas que trabalham por grupo de idade, no Gráfico 2, observa-se o mesmo comportamento, com uma diferença de 11% entre o grupo de 40 a 50 anos e o grupo de 50 a 60.

No Gráfico 3 mostra que a proporção de indivíduos que trabalham no setor público aumenta com o incremento na idade e que a maior parte dela concentra-se no grupo de 50 a 60 anos, que é o ponto onde se inicia uma curva descendente nestes valores.

Os gráficos 4,5 e 6 tratam dos afastamentos dos trabalhadores do setor público. O Gráfico 4 representa a porcentagem de pessoas afastadas no setor público por grupo de idade. Nestes afastamentos incluem-se férias, folgas, licença maternidade ou paternidade, licença remunerada por motivo de saúde ou acidente da própria pessoa, outro tipo de licença remunerada (estudo, paternidade, casamento, licença prêmio etc.), afastamento do próprio negócio ou empresa por motivo de gestação, doença ou acidente sem ser remunerado por instituto de previdência, fatores ocasionais (tempo, paralisação nos serviços de transportes etc.) ou outro motivo. Dessa forma, observa-se que o número de afastamentos aumenta com a idade e que existe uma diferença significativa a partir do grupo de 50 a 60 anos. Ao analisar o Gráfico 5, que apresenta apenas os afastamentos por doença no setor público, também existe o aumento significativo da ocorrência no grupo de 50 a 60 anos, comparando com as idades anteriores. Já o Gráfico 6 compara a porcentagem de pessoas afastadas por doença no grupo de trabalhadores de 20 a 49 anos com aqueles de 50 anos ou mais. Pode-se inferir que os valores praticamente dobram de um grupo para o outro, reforçando a importância do recorte da população de estudo em servidores públicos acima de 50 anos, já que neles o absenteísmo-doença apresenta-se em uma incidência maior.

2.4. Definição de afastamento

Foi considerado afastamento o período de interrupção do trabalho de um dia ou mais, por motivo de doença que impossibilite o servidor de exercer suas funções. Tal

afastamento é justificado através da apresentação de atestado de doença emitido por médico ou cirurgião-dentista, ao SIASS, que realiza o lançamento em banco de dados próprio. Feito o armazenamento do atestado, em casos de afastamento a partir de sete dias, procede-se ao agendamento de perícia médica para avaliação e inserção do servidor no fluxo de acompanhamento do serviço. Na RAIS existem nove categorias de causas de afastamento, como licença maternidade, serviço militar ou licença sem vencimentos, porém para análise do absenteísmo-doença serão considerados os afastamentos por doenças relacionadas ou não ao trabalho.

2.5. Definição do período de análise

O período analisado foi o ano de 2019, ano anterior à pandemia de Covid-19. Considerando-se que a crise sanitária decorrente do coronavírus afetou sobremaneira os diversos contextos de vida dos trabalhadores, setores como saúde e economia, sofreram impactos diretos. Desta forma, este estudo, propõe com tal recorte temporal de análise, servir como possível parâmetro de comparação para pesquisas futuras em relação aos desdobramentos da pandemia sobre os trabalhadores da PMNL.

2.6. Variáveis do estudo

Na tabela abaixo (Tabela 02) são apresentadas as variáveis de maior relevância das duas fontes de dados que serão utilizadas.

Tabela 02: Variáveis dos bancos SIASS e RAIS

Variável SIASS	Descrição da variável
Idade	Idade do servidor , em anos, em 31/12/2019
Cargo	Cargo do servidor de acordo com a descrição no plano de cargos da Prefeitura Municipal de Nova Lima
Data de apresentação do atestado	Dia no qual o atestado médico ou odontológico foi protocolado no SIASS - PMNL
CID	Código da doença que levou ao afastamento de acordo com a Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - CID 10
Período de licença	Período, em dias, de afastamento do trabalho devido à motivos relacionados à saúde
Variável RAIS	Descrição da variável
Município	Município de localização do estabelecimento
Natureza Jurídica	Natureza Jurídica (CONCLA/2002) - a partir da RAIS2008
Causa de afastamento 1	Causa do primeiro afastamento do empregado/servidor no ano-base - a partir de 2002
Causa de afastamento 2	Causa do segundo afastamento do empregado/servidor no ano-base - a partir de 2002
Causa de afastamento 3	Causa do terceiro afastamento do empregado/servidor no ano-base - a partir de 2002
Idade	Idade do trabalhador (quando acumulada representa a soma das idades)
Quantidade de dias afastado	Quantidade total de dias de afastamento do empregado/servidor no ano-base - a partir de 2002
Sexo	Sexo

É possível a construção de indicadores agregados, utilizando as variáveis selecionadas nos diferentes bancos de dados para o acompanhamento do processo de mudança no perfil de absenteísmo da população estudada.

2.7. Operacionalização da Variável “Grupos Profissionais”

Seguindo a premissa de unificação de conceitos, o extinto Ministério do Trabalho criou a CBO, Classificação Brasileira de Ocupações, baseada na Classificação Internacional Uniforme de Ocupações. A versão atual utilizada é a de 2002, cujo objetivo principal é demonstrar a realidade do mercado de trabalho brasileiro, através do reconhecimento, classificação e descrição das diversas profissões existentes no país, tanto de cunho regulamentado quanto aquelas de livre exercício profissional.

Na classificação da CBO estão listadas todas as profissões regulamentadas pelo atual Ministério da Economia, através da Secretaria do Trabalho, órgão responsável pelas atualizações do documento. A CBO provê dados às bases estatísticas referentes ao trabalho que são aplicadas na formulação de políticas públicas de emprego (Brasil, 2015).

Na CBO as profissões são categorizadas e descritas através das famílias ocupacionais que trazem, em cada uma, conjuntos de profissões agrupadas por proximidade de habilidades exigidas, inseridas em um cenário de trabalho mais abrangente do que aquele da profissão isoladamente. Desta forma, a unidade de análise é o emprego, inserido em um agrupamento mais amplo, que é o campo profissional, o qual é explicado por processos, funções ou ramos de atividades.

A estrutura da CBO é formada por códigos que seguem uma lógica hierárquica, partindo da unidade enumerativa mais desagregada, que é a profissão, e que, neste caso, recebe a nomenclatura de ocupação. As 2.422 ocupações identificadas por códigos de seis dígitos (XXXX-XX) apresentam-se com seus 7.258 títulos sinônimos e são agrupadas em 596 grupos de base ou Famílias Ocupacionais, representadas por códigos de quatro dígitos (XXXX). Cada um dos dígitos dos códigos representa um nível de agregação. No nível acima, as Famílias Ocupacionais são classificadas em 192 Subgrupos, estes se associam em 47 Subgrupos Principais, até formarem os 10 Grandes Grupos Ocupacionais, que são o nível mais agregado de classificação. A partir dos códigos de 04 dígitos das Famílias Ocupacionais, que são a unidade do sistema de classificação, os três primeiros dígitos representam o Subgrupo, os dois primeiros dígitos representam o Subgrupo Principal e o primeiro número do código da Família representa o Grande Grupo Ocupacional.

2.7.1. Categorização dos cargos da PMNL em 6 Grupos Profissionais

A realização da correspondência entre os cargos da PMNL e a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) ocorreu a partir da necessidade de análise comparativa dos

dados dos trabalhadores da PMNL com outros níveis de agregação regionais e nacionais. Diante de tal demanda, ao consultar os bancos de dados da PMNL, constatou-se que a nomenclatura dos cargos não tinha correspondência com os títulos das profissões listadas na CBO. Para trazer tal equivalência, os 192 cargos da Prefeitura de Nova Lima foram listados de acordo com o Plano de Cargos e Salários da instituição e renomeados por 156 similares descritos e regulamentados pela Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho (CBO, 2002).

Na CBO, cada cargo apresenta um código de classificação de acordo com uma hierarquia, partindo de um nível mais agregado, que são os Grandes Grupos Ocupacionais, até a unidade do sistema de classificação, representada pelas Famílias. As famílias são identificadas por um código de 4 dígitos que agrupa situações de emprego ou ocupações similares.

Para a realização da correspondência foram lidas as descrições de cada profissão contidas no documento oficial. Após realizar a correspondência dos cargos da PMNL com as profissões descritas pela CBO, os 156 resultantes da renomeação foram agrupados em 15 núcleos por proximidade de demandas a partir da descrição do perfil ocupacional de cada uma das profissões. Tais demandas são desmembradas em tarefas cujas ações são descritas através de verbos principais seguidos de complementos.

Com o objetivo de agrupar os cargos da PMNL por aproximação das atribuições, a partir da CBO, baseando-se em princípios da análise lexicográfica, foram considerados os verbos que caracterizavam as ações técnicas de cada uma das profissões e a frequência de ocorrência dos termos dentre os recursos e palavras-chave técnicas que se repetiam em cargos distintos.

Outros parâmetros utilizados foram as três etapas para a realização da análise ergonômica do trabalho: Análise da demanda, Análise da Tarefa e Análise da Atividade. A demanda identificada foi compreender a questão do absenteísmo-doença nos trabalhadores da PMNL. Na Análise da Tarefa, realizada a partir da descrição das atribuições dos cargos no Plano de Cargos e Salários da PMNL, foram avaliados os objetivos prescritos que cada trabalhador deve cumprir. Na Análise da Atividade,

baseada em Análises Ergonômicas realizadas previamente, examinou-se o comportamento do trabalhador, considerando-se os recursos disponíveis. Nesta etapa confronta-se o trabalho prescrito pelas normas, e o trabalho real, que é a forma como cada trabalhador executa o que lhe foi previamente determinado. Esta análise envolve a observação de posturas, condições ambientais, forma de comunicação, estratégias e dispositivos utilizados (SANTOS; FIALHO, 1997). A partir da Análise da Atividade, os 15 núcleos, foram agrupados em 6 categorias que foram nomeadas por Grupos Profissionais (GP): Gestão e Planejamento, Saúde, Educação, Segurança, Manutenção e Limpeza.

No grupo Gestão e Planejamento foram incluídos os gestores e dirigentes dos serviços do executivo municipal, trabalhadores da área jurídica, administrativa, fiscais, auxiliares e assistentes administrativos. O grupo Saúde foi composto por profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins, que são representados por profissionais de nível superior; técnicos de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins; exemplificado pelos técnicos em farmácia e técnicos em enfermagem e trabalhadores dos serviços de saúde, onde incluem-se profissionais de nível elementar, como os agentes comunitários de saúde e agentes de combate a endemias. O grupo Educação foi formado pelos professores, supervisores e secretários escolares e educadores infantis. Vigias e guardas civis municipais formaram o grupo Segurança. No Grupo Manutenção os componentes foram trabalhadores da conservação, manutenção e reparação como mecânicos, coveiros, pintores, eletricitas, serralheiros, pintores e jardineiros. Já o Grupo Limpeza foi formado pelos cantineiros e auxiliares de serviços gerais. O resultado da categorização com todos os cargos da PMNL e seus respectivos Grupos Profissionais encontra-se na tabela do Apêndice 01.

2.8. Análise dos dados

A população de estudo foi descrita por frequências absolutas e relativas. A significância das associações observadas e/ou diferenças entre as variáveis foram testadas. A diferença foi considerada estatisticamente significativa se $p < 0,05$.

Diante da complexidade do fenômeno do absenteísmo-doença, devido às múltiplas variáveis inter-relacionadas, as técnicas estatísticas selecionadas para a análise multivariada foram a Análise de Correspondência Múltipla e a Análise de Agrupamentos, também denominada Análise de Cluster.

A Análise de Correspondência Múltipla (ACM) foi realizada para avaliar o comportamento das variáveis, a partir da minimização da distância entre as mesmas e compreensão das diversas formas como elas se relacionam.

Através do Mapa de Correspondência, que é uma representação gráfica de um dos resultados da ACM, é possível identificar de forma visual possíveis relações entre as categorias de variáveis (idade, sexo, grupo profissional) e a estrutura relacional entre elas. Já a Análise de Cluster fundamenta-se na semelhança entre os objetos estudados, e, baseada neste critério divide-os em grupos mutuamente excludentes e não predefinidos (GREENACRE; BLAUSIUS, 2006).

O Mapa de Correspondência é formado pelas coordenadas principais que correspondem aos valores das posições dos pontos na linha e na coluna para cada uma das dimensões utilizadas. Diante disso, o Mapa de Correspondência compõe-se pela projeção das coordenadas principais na linha e/ou na coluna nos dois ou três eixos (dimensões) de maior contribuição para a variabilidade dos dados (maior inércia). Com base na visualização das distâncias entre as categorias de variáveis no mapa verificam-se as associações entre elas. Ou seja, quanto mais próximas, maior a probabilidade de associação (GREENACRE ; BLAUSIUS, 2006).

São necessários alguns parâmetros para a interpretação do mapa. A inércia total indica a variabilidade dos dados no espaço determinado pelos eixos ou dimensões. A medida da variância do eixo dada por uma determinada linha (eixo horizontal) ou coluna (eixo vertical) do mapa, é medida através da contribuição relativa para a inércia, que indica a importância da linha ou coluna em cada dimensão.

A análise de agrupamentos é um conjunto de metodologias multivariadas para formar grupos de acordo com a similaridade dos objetos, obtendo-se grupos com objetos o mais semelhantes possível entre si e distintos entre os grupos. Com isso, os grupos formados apresentam alta homogeneidade interna e heterogeneidade externa. O algoritmo de agrupamento utilizado foi o aglomerativo, no qual foram feitas junções sucessivas dos objetos baseados em sua similaridade. Para a definição dos grupos, como medida de similaridade, foram empregadas a distância Euclidiana e a dispersão ao longo dos eixos principais, que indicam a maior similaridade entre dois objetos quanto menor for a distância entre eles.

Para a entrada de dados e análises estatísticas foi utilizado o programa Stata 12.1 (College Station, Texas, USA).

2.9. Aspectos éticos

Esta pesquisa recebeu aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais, sob o protocolo 4.487.128.

3. RESULTADOS

A composição do quadro de funcionários da PMNL no ano de 2019 era prioritariamente feminina (71,62%), padrão similar ao da RMBH (75,27%). Outra observação também comum às duas regiões está na distribuição dos servidores para a faixa etária dos maiores de 50 anos: NL 35,17% e RMBH 31,23% (Tabela 3).

Tabela 3. Perfil dos trabalhadores do executivo municipal de acordo com características sociodemográficas e profissionais (Nova Lima e RMBH de Belo Horizonte, Minas Gerais, 2019) *(continua)*

Variáveis	Trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima n=4.546	Trabalhadores do executivo municipal da RMBH n=129.949
Sexo		

Feminino		3.256 (71,62%)		97.816 (75,27%)	
Grupo de Idade					
≤ 49	64,83%	F 72,48%	68,77%	F 76,39%	
		M 27,52%		M 23,61%	
50- 54	13,31%	F 74,38%	13,81%	F 77,56%	
		M 25,62%		M 22,44%	
55-59	11,92%	F 68,82%	10,27%	F 73,17%	
		M 31,18%		M 26,83%	
60-64	5,76%	F 70,61%	4,73%	F 66,21%	
		M 29,39%		M 33,79%	
65-69	3,39%	F 63,64%	1,85%	F 60,55%	
		M 36,36%		M 39,45%	
70-74	0,70%	F 40,63%	0,49%	F 48,99%	
		M 59,37%		M 51,01%	
≥ 75	0,09%	F 0,25%	0,08%	F 25,47%	
		M 0,75%		M 74,53%	

*F = profissionais do sexo feminino; M = profissionais do sexo masculino

Em relação à distribuição dos trabalhadores do executivo municipal de NL no que se refere aos seis Grupos Profissionais (GP) propostos no presente estudo, constata-se a concentração de servidores em Gestão e Planejamento, Saúde e Educação para ambas as regiões. Como mencionado acima, as mulheres são a maior parte dos trabalhadores e só não estão em maior proporção nos grupos Manutenção e Reparação, e Segurança. Considerando a distribuição etária dentro de cada um dos grupos profissionais observa-se uma proporção elevada de trabalhadores com 50 ou mais anos nos cargos de Manutenção e Reparação e Limpeza e Conservação, tanto na PMNL (42,75% e 57,44%) quanto na RMBH (50,60% e 49,84%) (Tabelas 4 e 5).

Tabela 4. Proporção dos trabalhadores do executivo municipal de acordo com características profissionais, sexo e idade (Nova Lima - Minas Gerais, 2019) (*continua*)

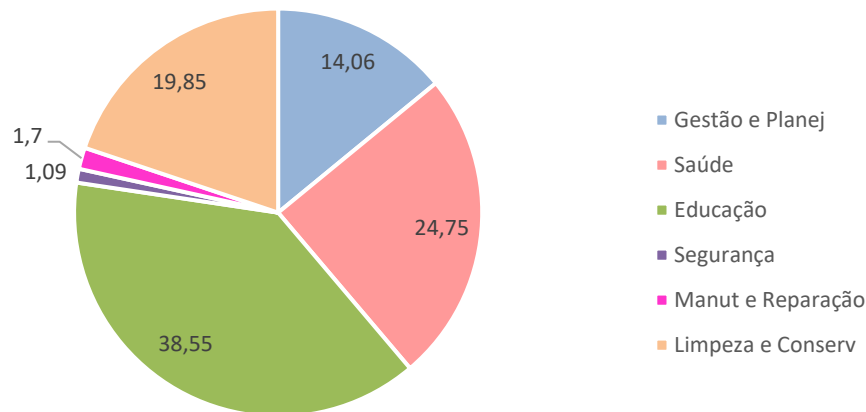
Trabalhadores do Executivo Municipal de Nova Lima				
Grupos Profissionais (GP)	Proporção de Trabalhadores (%) n=4.546	Idade (%) Ambos os sexos		Proporção de trabalhadoras do sexo feminino (%) n=3.256
		<50 n=2.947	≥50 n=1.599	
		Gestão e Planejamento	27,39	
Saúde	24,29	73,57	26,43	82,70
Educação	23,25	64,85	35,15	96,12

Segurança	4,69	70,89	29,11	10,33
Manutenção e Reparação	5,60	57,25	42,75	14,90
Limpeza e Conservação	14,78	42,56	57,44	78,57

Tabela 5. Proporção dos trabalhadores do executivo municipal de acordo com características profissionais, sexo e idade (RMBH de Belo Horizonte - Minas Gerais, 2019)

Trabalhadores do Executivo Municipal da RMBH				
Grupos Profissionais (GP)	Número de Servidores (%) n=129.949	Idade (%) Ambos os sexos		Proporção de trabalhadoras do sexo feminino (%) n=97.816
		<50 n=89.360	≥50 n=40.589	
		Gestão e Planejamento	27,70	
Saúde	24,37	74,68	25,32	77,65
Educação	28,52	68,75	31,25	91,15
Segurança	4,02	77,64	22,36	9,81
Manutenção e Reparação	2,35	49,40	50,60	18,37
Limpeza e Conservação	7,57	50,16	49,84	74,80
Outros	5,47	66,34	33,66	71,02

Considerando-se os episódios de afastamento por GP, observa-se que os profissionais de Educação apresentaram a maior proporção no período analisado (38,55%), seguido pelo Grupo da Saúde (24,75%). O Grupo de Limpeza e Conservação representou 19,85% do total de afastamentos. Neste estudo, foram considerados episódios de afastamento cada licença validada pelo SIASS, podendo episódios de afastamento diferentes referirem-se ao mesmo trabalhador.

Gráfico 7 Proporção de episódios de afastamento por Grupo Profissional (Nova Lima, 2019).

(FONTE: SIASS – PMNL, 2019)

*Episódio de afastamento = atestado médico / odontológico apresentado a fim de validar afastamento do trabalho por doença

Os resultados relacionados à ocorrência de absenteísmo por todas as causas e absenteísmo por doença, tanto para NL quanto RMBH, encontram-se na tabela 6. Em relação aos afastamentos por doença entre os servidores municipais de NL, 40,64% tinham 50 ou mais anos.

Tabela 6. Proporção dos afastamentos dos trabalhadores do executivo municipal de acordo com a idade. Nova Lima e RMBH de Belo Horizonte, Minas Gerais, 2019.

Variáveis	Trabalhadores do Executivo Municipal de NL		Trabalhadores do Executivo Municipal da RMBH	
	Trabalhadores afastados (%)	Trabalhadores afastados por doença (%)	Trabalhadores afastados (%)	Trabalhadores afastados por doença (%)
Grupo de Idade				
< 50	66,86	59,36	69,69	63,78
≥ 50	33,14	40,64	30,31	36,22
Total	522	374	12.196	8.879

Ao considerarmos a proporção de indivíduos afastados na PMNL, observou-se que os GP da Saúde (26,63%), Educação (23,95%) e Gestão e Planejamento (21,84%) são aqueles com as maiores representações dos 522 trabalhadores afastados no município. Na avaliação dos trabalhadores afastados por doença (n=374) conclui-se

que os GP com maior proporção são os GP Saúde (24,60%), Educação (24,06%) e Limpeza (22,99%). Ao observarmos os afastamentos por doença por faixa etária, nos trabalhadores de até 49 anos, as maiores proporções aparecem nos GP da Saúde (28,37%), Educação (24,80%) e Gestão e Planejamento (21,62%). Nos trabalhadores de 50 ou mais anos, as maiores proporções dos afastados por doença encontram-se nos GP da Limpeza e Conservação (36,84%), Educação (23,02%) e Saúde (18,42%) (Tabela 7). Na RMBH, os GP com maior representação dentre os 12.196 trabalhadores afastados são Educação (37,47%), Saúde (23,81%) e Gestão e Planejamento (22,52%). Dentre os 8.879 trabalhadores afastados por doença, os maiores grupos são os mesmos daqueles afastamentos gerais, seguindo a sequência Educação (41,16%), Gestão e Planejamento (21,46%) e Saúde (20,96%). Debruçando sobre a distribuição dos afastamentos por doença segundo a faixa etária, conclui-se que tanto os maiores quanto os menores de 50 anos, se afastam mais por doenças nos GP de Saúde, Educação e Gestão e Planejamento (Tabela 8).

Tabela 7. Proporção de trabalhadores do executivo municipal afastados e afastados por doença segundo faixa etária e Grupo Profissional. Nova Lima, Minas Gerais, 2019. n=4.546

Município de Nova Lima						
	Grupo Profissional (GP)					
	Gestão e Planejamento	Saúde	Educação	Segurança	Manutenção e Reparação	Limpeza e Conservação
Trabalhadores afastados (%) n=522	21,84	26,63	23,95	3,64	4,78	19,16
Trabalhadores afastado por doença (%) n=374	17,91	24,60	24,06	4,54	5,90	22,99
Trabalhadores afastados por doença por grupo de idade (%)						
<50 n=222	21,62	28,37	24,80	6,75	4,95	13,51
≥ 50 n=152	13,15	18,42	23,02	1,34	7,23	36,84

Tabela 8. Proporção de trabalhadores do executivo municipal afastados e afastados por doença por faixa etária. RMBH, Minas Gerais, 2019. n= 129.949

RMBH de Belo Horizonte							
	Grupo Profissional (GP)						
	Gestão e Planejamento	Saúde	Educação	Segurança	Manutenção e Reparação	Limpeza e Conservação	Outros
Trabalhadores afastados (%) n=12.196	22,52	23,81	37,47	3,71	2,11	5,17	5,21
Trabalhadores afastados por doença (%) n=8.879	21,46	20,96	41,16	4,02	2,20	5,67	4,53
Trabalhadores afastados por doença por grupo de idade (%)							
<50 n=5.663	20,20	23,03	42,43	4,93	1,32	3,73	4,36
≥ 50 n=3.216	23,69	17,32	38,93	2,43	3,73	9,08	4,82

*Outros=trabalhadores da RMBH cujas profissões não tiveram correspondência àquelas que foram classificadas nos 6 Grupos Profissionais da PMNL.

As tabelas 9 e 10 apresentam dados referentes aos afastamentos em cada GP em relação aos trabalhadores de NL e da RMBH, respectivamente. Na distribuição dos trabalhadores afastados por doença, reforça-se que os afastamentos por doença são a principal causa dos afastamentos em todos os GP, tanto em NL quanto na RMBH. Em NL, o GP que apresentou maior proporção de trabalhadores afastados foi a Limpeza, com 15,95% dos seus 672 trabalhadores afastados e 12,80% deste mesmo grupo, afastados por doença. Na distribuição dos trabalhadores afastados por doença, segundo a faixa etária, o único GP no qual os trabalhadores de 50 ou mais anos são maioria, é Limpeza e Conservação (8,33%). No GP de Manutenção e Reparação, a distribuição ocorre em equivalência entre as faixas etárias. Em relação à RMBH, a Educação é o GP com maior proporção de seus trabalhadores afastados (12,33%) e afastados por doença (9,86%). Em relação à faixa etária, assim como na RMBH, os únicos grupos com padrão de distribuição diferente para os trabalhadores

mais velhos foram a Manutenção e Reparação (3,92%) e a Limpeza e Conservação (2,97%). Nos outros grupos, os mais jovens foram em maior proporção.

Tabela 9 – Proporção de afastamentos e afastamentos por doença e distribuição de afastamento por doença por faixa etária segundo Grupos Profissionais. (Nova Lima, Minas Gerais – 2019)

Município de Nova Lima				
Grupo Profissional (GP)	Trabalhadores afastados (%)	Trabalhadores afastados por doença (%)	Trabalhadores afastados por doença por grupo de idade (%)	
			<50	≥ 50
Gestão e Planejamento n=1.245	9,16	5,46	3,85	1,61
Saúde n=1.104	12,59	8,24	5,71	2,53
Educação n=1.057	11,83	8,51	5,20	3,31
Segurança n=213	8,92	7,98	7,04	0,94
Manutenção e Reparação n=255	9,80	8,62	4,31	4,31
Limpeza e Conservação n=672	15,95	12,80	4,47	8,33

Tabela 10 – Proporção de afastamentos e afastamentos por doença e distribuição de afastamento por doença por faixa etária segundo Grupos Profissionais. (RMBH, Minas Gerais – 2019).

RMBH de Belo Horizonte				
Grupo Profissional (GP)	Trabalhadores afastados (%)	Trabalhadores afastados por doença (%)	Trabalhadores afastados por doença por grupo de idade (%)	
			<50	≥ 50
Gestão e Planejamento n=35.998	7,63	5,29	3,18	2,12
Saúde n=31.667	9,17	5,88	4,12	1,76
Educação n=37.057	12,33	9,86	6,48	3,38
Segurança n=5.221	8,66	6,84	5,34	1,49
Manutenção e Reparação n=3.065	8,42	6,36	2,45	3,92
Limpeza e Conservação n=9.832	6,42	5,12	2,15	2,97
Outros n=7.109	8,93	5,65	3,47	2,18

O índice de absenteísmo pode ser calculado em razão de sua frequência (IF) ou duração (ID). O índice de frequência de absenteísmo geral dos trabalhadores da PMNL, em 2019, foi de 2,34% e o índice de duração foi de 2,66%. Nos Grupos Profissionais encontramos os maiores IF na Educação, 3,75%, e Limpeza, 3,24% e os maiores ID na Segurança, 6,29% e na Manutenção, 3,29%. (Tabela 11).

Tabela 11. Índice de frequência (IF) e duração (ID) do absenteísmo geral dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima (Nova Lima, Minas Gerais, 2019).

Grupo Profissional	População sob risco	Episódios de Licença médica	Dias perdidos por Licença Médica	IF (%)	ID (%)
Gestão	1222	1497	4534	1,23	3,03
Saúde	1105	2648	7580	2,40	2,86
Educação	1047	3927	9418	3,75	2,40
Segurança	213	110	692	0,52	6,29
Manutenção	255	185	609	0,73	3,29
Limpeza	672	2179	5269	3,24	2,42
Total	4514	10546	28102	2,34	2,66

*O IF foi calculado pela razão entre os episódios de licença médica e a população em risco. O ID foi calculado pela razão entre os dias perdidos por licença médica e os episódios de licença médica.

Seguindo o mesmo padrão dos índices calculados para a população geral dos trabalhadores da PMNL, tanto para os trabalhadores de até 49 anos quanto para o grupo de 50 ou mais anos, os maiores IF foram encontrados nos GP da Educação e Limpeza e os maiores ID foram resultado dos cálculos para os GP da Segurança e Manutenção (Tabelas 12 e 13).

Tabela 12 - Índice de frequência (IF) e duração (ID) do absenteísmo dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima da faixa etária de até 49 anos (Nova Lima, Minas Gerais, 2019).

Grupo Profissional	População sob risco	Episódios de Licença médica	Dias perdidos por Licença Médica	IF (%)	ID (%)
Gestão	375	472	1468	1,26	3,11
Saúde	292	828	2446	2,84	2,95
Educação	368	1314	3337	3,57	2,54
Segurança	62	24	177	0,39	7,38
Manutenção	109	93	318	0,85	3,42
Limpeza	386	1299	3178	3,37	2,45
Total	1592	4030	10924	2,53	2,71

*O IF foi calculado pela razão entre os episódios de licença médica e a população em risco. O ID foi calculado pela razão entre os dias perdidos por licença médica e os episódios de licença médica.

Tabela 13. Índice de frequência (IF) e duração (ID) do absenteísmo dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima da faixa etária de 50 ou mais anos (Nova Lima, Minas Gerais, 2019).

Grupo Profissional	População sob risco	Episódios de Licença médica	Dias perdidos por Licença Médica	IF (%)	ID (%)
Gestão	847	1025	3066	1,21	2,99
Saúde	813	1820	5134	2,24	2,82
Educação	679	2613	6081	3,85	2,33
Segurança	151	86	515	0,57	5,99
Manutenção	146	92	291	0,63	3,16
Limpeza	286	880	2091	3,08	2,38
Total	2922	6516	17178	2,23	2,64

Na tabela 14 é possível identificar as causas de afastamento agrupadas segundo os capítulos da CID-10. Considerando-se os 2.946 episódios de afastamentos que tiveram o código da CID-10 declarado, dos trabalhadores de 50 ou mais anos da PMNL em 2019, 22,78% deles corresponderam aos CID-10 relacionados às Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, seguido daqueles relacionados às Doenças do sistema respiratório (11,37%). Estas também são as principais causas de afastamento dos servidores menores de 50 anos.

Tabela 14. Proporção de motivos de afastamentos por doença dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10, por faixa etária (Nova Lima, 2019). (continua)

CID-10 Capítulos	Idade	
	<50 n=4.737	≥50 n=2.946
Doenças Infecciosas e Parasitárias	8,82	5,47
Neoplasias	1,35	1,36
Doenças do Sangue	0,74	0,30
Doenças Endócrinas	1,01	1,29
Transtornos Mentais e Comportamentais	7,24	4,62
Sistema Nervoso	2,72	1,87
Doenças dos Olhos e ouvidos	9,54	9,40
Doenças do Sistema Circulatório	3,55	8,38
Doenças do Sistema Respiratório	14,99	11,37
Doenças do Sistema Digestivo	5,55	5,80
Doenças de Pele	1,20	1,19
Sistema Osteomuscular e Tecido Conjuntivo	14,03	22,78
Doenças do Aparelho Geniturinário	5,45	4,01
Gravidez, parto, puerpério	1,17	0,00

Sintomas, sinais e exames	9,20	8,11
Causas Externas	3,86	4,48
Motivos de Atendimento	9,58	9,57

Na análise dos afastamentos por doenças e suas causas apresentados na Tabela 15, observa-se que a ocorrência de episódios únicos, recorrentes (2 episódios) ou múltiplos (3 ou mais episódios) apresenta distribuição similar quando comparamos os trabalhadores de 50 ou mais anos e aqueles mais jovens.

Para os dois grupos de trabalhadores, as principais doenças que levaram a episódios múltiplos de afastamentos (3 ou mais episódios) foram também similares. As doenças do sangue apareceram como a principal causa de afastamento para ambos os grupos (82,86% dos trabalhadores até 49 anos e 77,78% entre os de 50 ou mais anos). Os transtornos mentais ou comportamentais ocuparam a segunda maior causa de episódios de afastamentos múltiplos (77,21%) para os servidores mais velhos, e a terceira causa para os mais jovens. As doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo aparecem em seguida entre as cinco causas mais prevalentes de afastamento para ambas as faixas etárias.

Em relação aos episódios recorrentes (2 episódios), as neoplasias foram as causas mais prevalentes de afastamento para os servidores com 50 anos ou mais, seguidas das doenças do sistema respiratório. Por outro lado, as causas relacionadas à gravidez, parto e puerpério aparecem como as principais causas de afastamento recorrente entre os mais jovens, seguidas das causas externas.

Quanto aos episódios de afastamento único, destacam-se as doenças infecciosas e parasitárias e as doenças do sistema digestivo, para ambas as faixas etárias.

Tabela 15. Proporção de episódios de afastamentos por doença dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10, por idade (Nova Lima, Minas Gerais, 2019).

(continua)

CID-10 Capítulos	Episódios de afastamento					
	Idade					
	<50 n=4.737			≥50 n=2.946		
Único (%)	Recorrente (%)	Múltiplos (%)	Único (%)	Recorrente (%)	Múltiplos (%)	

	n=341	n=1.779	n=2.617	n=225	n=1.070	n=1.651
Doenças Infecciosas e Parasitárias	10,53	40,19	49,28	11,80	35,40	52,80
Neoplasias	3,13	37,50	59,38	5,00	60,00	35,00
Doenças do Sangue	0	17,14	82,86	0	22,22	77,78
Doenças Endócrinas	4,17	20,83	75,00	13,16	23,68	63,16
Transtornos Mentais e Comportamentais	3,50	30,03	66,47	5,88	16,91	77,21
Sistema Nervoso	6,20	32,56	61,24	10,91	30,91	58,18
Doenças dos Olhos e ouvidos	8,63	41,81	49,56	7,22	42,96	49,82
Doenças do Sistema Circulatório	7,14	30,95	61,90	8,10	32,79	59,11
Doenças do Sistema Respiratório	8,73	41,41	49,86	5,37	46,57	48,06
Doenças do Sistema Digestivo	9,89	38,78	51,33	11,70	38,01	50,29
Doenças de Pele	5,26	42,11	52,63	2,86	31,43	65,71
Sistema Osteomuscular e Tecido Conjuntivo	4,52	32,98	62,50	5,22	32,64	62,15
Doenças do Aparelho Geniturinário	5,81	33,33	60,85	7,63	31,36	61,02
Gravidez, parto, puerpério	3,64	49,09	47,27	0	0	0
Sintomas, sinais e exames	5,05	38,53	56,42	6,28	38,91	54,81
Causas Externas	12,57	44,26	43,17	11,36	37,12	51,52
Motivos de Atendimento	8,59	40,53	50,88	11,35	38,30	50,35
Total	7,20	37,56	55,25	7,64	36,32	56,04

No que se refere aos períodos de afastamentos por doença dos servidores de NL, as análises foram realizadas com dados do SIASS (para 1 a 15 dias de afastamento) e dados oriundos da RAIS.

Para os períodos de até 15 dias, o GP da Educação apresentou a maior proporção dos afastamentos, com 40,77% do total das licenças. Os profissionais da saúde foram maioria nas licenças de 05, 06 e 07 dias (42,86%, 50,00%, 57,14%). O GP da Limpeza e Conservação apresentou a maior proporção das licenças de 09 (40,00%) e 11 dias (33,33%). Profissionais de Gestão e Planejamento foram os responsáveis pela maior parte dos atestados de 10 dias (40,00%). (Tabela 16)

Tabela 16. Proporção (%) de atestados apresentados para afastamento por doença de até 15 dias por GP validados pelo SIASS (SIASS. Nova Lima, 2019). (SIASS. Nova Lima, 2019).

(continua)

Dias de afastamento concedidos	Gestão	Saúde	Educação	Segurança	Manutenção	Limpeza
1	13,54	27,95	41,79	0	0,58	16,14
2	17,75	22,49	39,64	0	4,14	15,98

3	6,58	34,21	46,05	0	0	13,16
4	9,52	33,33	38,10	0	0	19,05
5	19,05	42,86	23,81	0	4,76	9,52
6	0	50,00	50,00	0	0	0
7	0	57,14	28,57	0	0	14,29
8	0	25,00	62,50	0	0	12,50
9	0	20,00	40,00	0	0	40,00
10	40,00	20,00	20,00	0	0	20,00
11	0	0	33,33	0	33,33	33,33
12	14,29	42,86	28,57	0	0	14,29
13	0	0	100,00	0	0	0
14	0	57,14	28,57	0	0	14,29
15	15,56	37,78	40,00	2,22	0	4,44
Total de afastamentos	13,50	29,06	40,77	0,14	1,52	15,01

No que se refere ao período de afastamento, os servidores de 50 ou mais anos concentram suas licenças de até 30 dias entre os trabalhadores da Educação, com 37,04%. O grupo de Limpeza e Conservação representa 28,26% das licenças de até 3 meses, além das maiores proporções de afastamentos de até 6 meses (41,67%), até 1 ano (50,00%) e licenças a partir de 365 dias (44,00%) (Tabela 17).

Tabela 17. Média de dias de afastamento por doença de acordo com os Grupos Profissionais. (RAIS, Nova Lima, 2019)

Grupos profissionais	Servidores de 50 ou mais anos					Servidores com menos de 50 anos				
	Período de afastamento					Período de afastamento				
	≤ 30 dias	≤ 90 dias	≤ 180 dias	≤ 364 dias	≥ 365 dias	≤ 30 dias	≤ 90 dias	≤ 180 dias	≤ 364 dias	≥ 365 Dias
Educação	37,04	21,74	16,67	16,67	24,00	17,65	28,43	28,57	16,67	21,43
Gestão	11,11	17,39	16,67	11,11	4,00	14,71	23,53	19,05	26,67	14,29
Limpeza	29,63	28,26	41,67	50,00	44,00	5,88	13,07	14,29	20,00	21,43
Manutenção	11,11	8,70	0	5,56	12,00	2,94	4,25	4,76	6,67	14,29
Saúde	11,11	23,91	22,22	11,11	16,00	47,06	26,47	26,19	16,67	28,57
Segurança	0	0	2,78	5,56	0	11,76	4,25	7,14	13,33	0

Na análise das causas dos afastamentos, segundo os capítulos do CID-10, independente de idade e GP, observa-se que a maior proporção de afastamentos por doenças refere-se às Doenças de Pele (17,38%), seguida das Doenças do Sistema circulatório (11,85%). Os Sinais, sintomas e exames surgem como a terceira maior proporção de causas de afastamento por doença (9,58%). As Causas Externas aparecem em seguida, responsáveis por 9,49 % dos afastamentos (Tabela 18).

Tabela 18. Proporção geral de afastamentos dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com a CID-10 (Nova Lima, Minas Gerais, 2019).

CID-10 Capítulos n=7.683	(%)
Doenças Infecciosas e Parasitárias	7,54
Neoplasias	1,35
Doenças do Sangue	0,57
Doenças Endócrinas	1,12
Transtornos Mentais e Comportamentais	6,23
Sistema Nervoso	2,39
Doenças dos Olhos e ouvidos	5,40
Doenças do Sistema Circulatório	13,60
Doenças do Sistema Respiratório	5,65
Doenças do Sistema Digestivo	1,20
Doenças de Pele	17,38
Sistema Osteomuscular e Tecido Conjuntivo	4,89
Doenças do Aparelho Geniturinário	0,72
Gravidez, parto, puerpério	8,79
Sintomas, sinais e exames	9,58
Causas Externas	9,49
Motivos de Atendimento	4,10

A análise de absenteísmo por doença dentro dos seis GP por idade mostrou que o Grupo da Educação foi o que apresentou maior proporção do total de episódios de afastamento por doença em ambas as faixas etárias: 33,94% em 50 ou mais anos, e 41,42% para os menores de 50 anos. O grupo da Saúde também apresenta proporções elevadas para ambas as faixas etárias. Merece destaque o Grupo Limpeza como segundo grupo com maior proporção de afastamento entre os mais velhos.

A tabela 19 apresenta a média de dias de afastamento por doença dos trabalhadores da PMNL segundo o capítulo do CID10. Nela observa-se que, em 2019, os trabalhadores de 50 ou mais anos que se afastaram, ficaram, em média, 18 dias ausentes do trabalho e os trabalhadores mais jovens, 18,61 dias. As doenças responsáveis pelos afastamentos de maior duração nos trabalhadores adultos mais velhos e idosos foram Transtornos Mentais e Comportamentais (26,15 dias), Doenças

do Sistema Nervoso (21,45 dias) e Causas Externas de Morbidade e Mortalidade (20,98 dias). Já no grupo etário mais jovem, Doenças do Sangue (26,86 dias), Transtornos Mentais e Comportamentais (26,32 dias) e Doenças de Pele (24,51 dias), foram as que acarretaram licenças de maior duração.

Tabela 19 - Média de dias de afastamento por doença dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10, por idade. (Nova Lima, Minas Gerais, 2019)

CID-10 Capítulos	Idade			
	<50		≥50	
	Dias	Freq.	Dias	Freq.
Doenças Infecciosas e Parasitárias	15,48	418	16,86	161
Neoplasias	19,89	64	18,9	40
Doenças do Sangue	26,86	35	13,22	9
Doenças Endócrinas	21,4	48	15,05	38
Transtornos Mentais e Comportamentais	26,32	343	26,15	136
Sistema Nervoso	16,4	129	21,45	55
Doenças dos Olhos e ouvidos	17,07	452	16,44	277
Doenças do Sistema Circulatório	18,88	168	20,32	247
Doenças do Sistema Respiratório	17,11	710	16,7	335
Doenças do Sistema Digestivo	16,17	263	17,36	171
Doenças de Pele	24,51	57	17,57	35
Sistema Osteomuscular e Tecido Conjuntivo	20,08	664	19,12	671
Doenças do Aparelho Geniturinário	20,47	258	17,14	118
Gravidez, parto, puerpério	21	55	0	0
Sintomas, sinais e exames	17,69	436	18,2	239
Causas Externas	18,81	183	20,98	132
Motivos de Atendimento	16,96	454	16,24	282
Total	18,61	4.737	18	2.946

No Gráfico 08 é possível identificar a proporção de episódios de afastamentos por doença dos servidores de acordo com os capítulos da CID-10-10, por GP e por faixa etária. Alguns dados podem ser destacados entre os seis grupos para a faixa etária dos servidos com 50 anos ou mais. Independente do GP, as Doenças do Sistema Osteomuscular e tecido conjuntivo foram as principais causas dos episódios de afastamento, com maior proporção entre os grupos Segurança (25%) e Limpeza (30,37%). Para a faixa etária mais jovem as doenças respiratórias foram responsáveis pela maior proporção de afastamentos nos grupos profissionais de Gestão e Planejamento, Saúde e Educação, aproximadamente 15% em cada grupo. O grupo

Segurança apresentou como principal causa de afastamento as Causas Externas, enquanto os Grupos de Manutenção e o Grupo Limpeza apresentaram como causas as Doenças Osteomusculares e Doenças da Pele, respectivamente

Gráfico 08. Proporção de episódios de afastamentos por doença dos trabalhadores de 50 ou mais anos do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10-10, por Grupo Profissional. (Nova Lima, Minas Gerais, 2019)

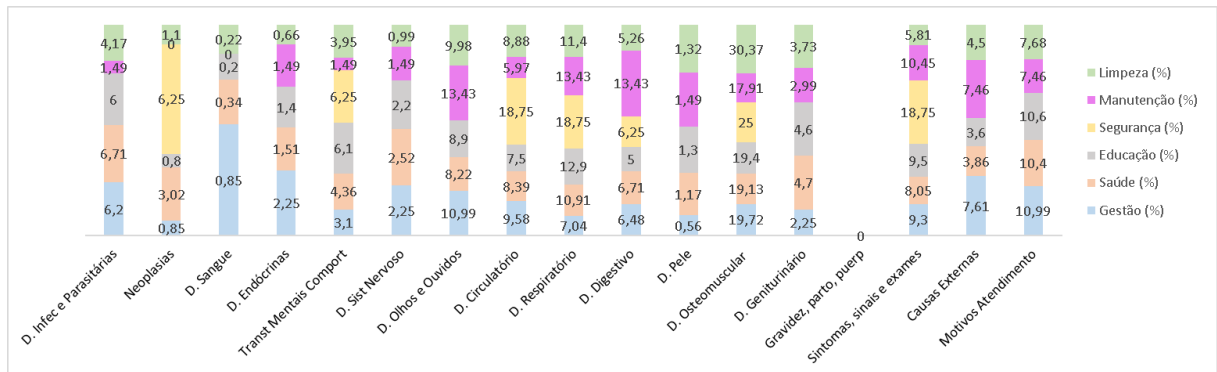
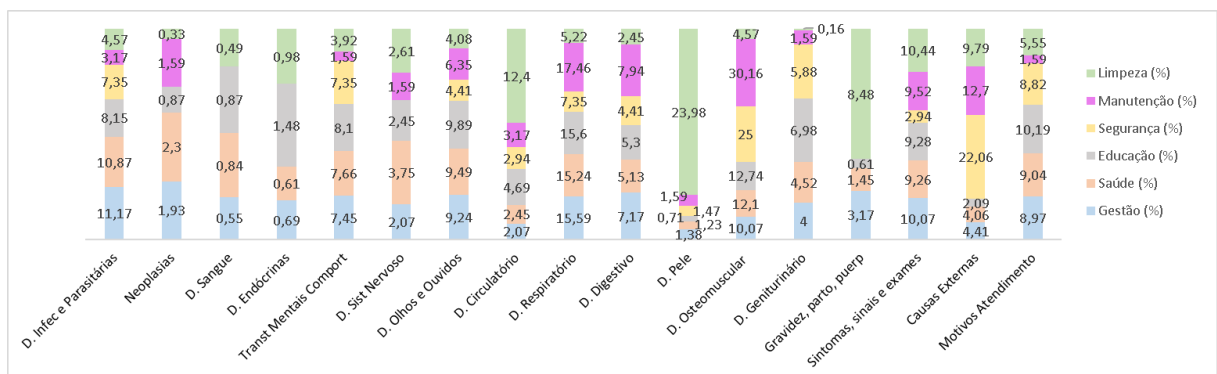


Gráfico 09. Proporção de episódios de afastamentos por doença dos trabalhadores de até 49 anos do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10-10, por Grupo Profissional. (Nova Lima, Minas Gerais, 2019)



Em relação aos episódios de afastamentos por idade e sexo, representados na tabela 20, pode-se observar que para os homens de ambos os grupos etários e as mulheres mais velhas, as Doenças do Sistema Osteomuscular e Tecido Conjuntivo foram as responsáveis pelo maior número de afastamentos. Entre as mulheres mais jovens, foram a segunda causa de licença, com 13,69 eventos em 2019.

Tabela 20: Média de episódios de afastamentos por doença dos trabalhadores do executivo municipal de Nova Lima de acordo com os capítulos da CID-10-10, por idade e sexo. (Nova Lima, Minas Gerais, 2019)

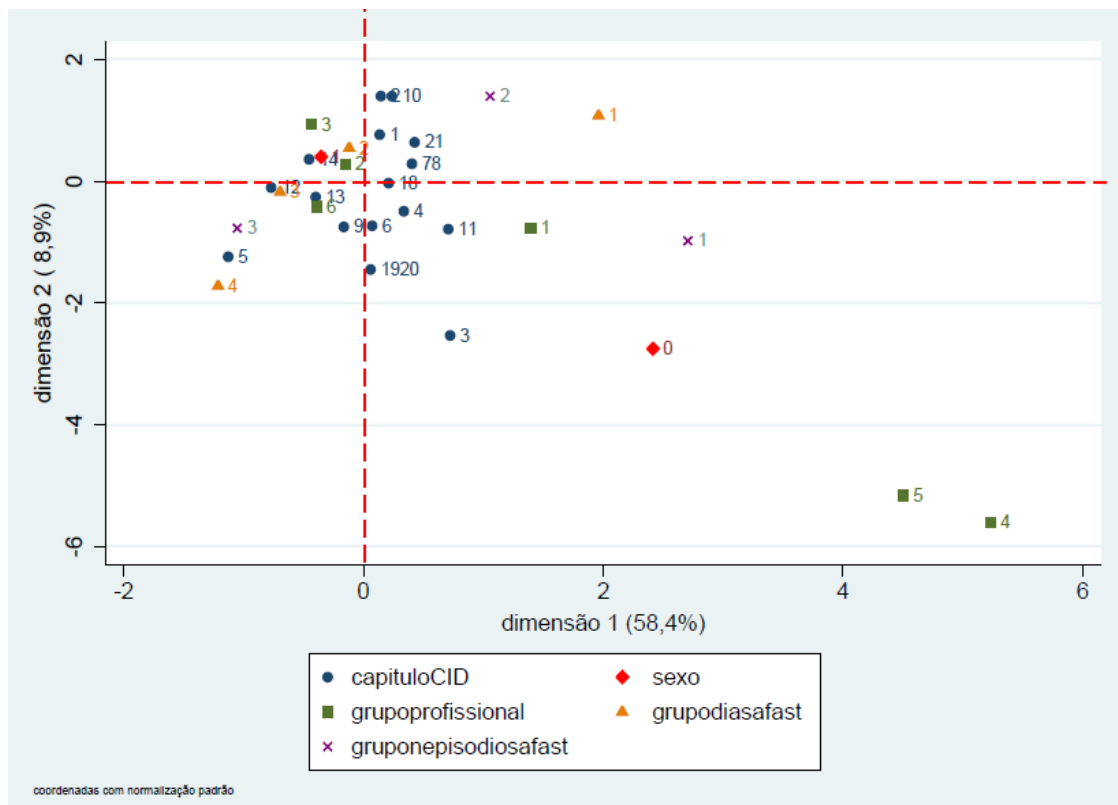
CID-10 Capítulos	Idade			
	<50		≥50	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Doenças Infecciosas e Parasitárias	8,49	11,21	5,56	4,80
Neoplasias	1,47	0,51	1,40	1,07
Doenças do Sangue	0,68	0,19	0,19	1,07
Doenças Endócrinas	1,08	0,51	1,24	1,60
Transtornos Mentais e Comportamentais	7,55	5,09	4,78	3,47
Sistema Nervoso	2,89	1,53	1,79	2,40
Doenças dos Olhos e ouvidos	9,35	10,87	9,14	11,20
Doenças do Sistema Circulatório	3,47	4,07	8,28	9,07
Doenças do Sistema Respiratório	15,31	12,73	11,82	8,27
Doenças do Sistema Digestivo	5,26	7,64	5,37	8,80
Doenças de Pele	1,13	1,70	1,21	1,070
Sistema Osteomuscular e Tecido Conjuntivo	13,69	16,3	23,53	17,60
Doenças do Aparelho Geniturinário	6,00	1,53	4,12	3,20
Gravidez, parto, puerpério	1,33	0	0	0
Sintomas, sinais e exames	9,11	9,85	7,90	9,60
Causas Externas	3,30	7,81	4,32	5,60
Motivos de Atendimento	9,88	7,47	9,33	11,20
Total	4.148	589	2.571	375

Através dos Mapas de Correspondência apresentados a seguir podem-se observar as variáveis (sexo, capítulos da CID-10, grupo profissional, quantidade de dias de afastamento e episódios de afastamento) agrupadas em clusters que caracterizam a associação destas variáveis independentes ao desfecho de absentismo doença e as diferenças encontradas entre os grupos de trabalhadores. Nos dois grupos analisados, quais sejam os trabalhadores de 50 ou mais anos e aqueles de até 49 anos, a dimensão 1 representa a principal medida de associação (58,4% e 62,8%) entre as variáveis. Dessa forma, o maior de associação se dará pela dispersão das variáveis ao longo do eixo x.

No Gráfico 10 em relação aos trabalhadores de 50 ou mais anos existe associação entre o sexo masculino e os GP de Gestão e Planejamento, Segurança e Manutenção e Reparação. Além disso, os afastamentos associados a este perfil, caracterizam-se por episódios únicos de afastamento devido às doenças classificadas nos capítulos da CID-10 como Doenças do Sangue, Doenças Endócrinas, Doenças do Sistema

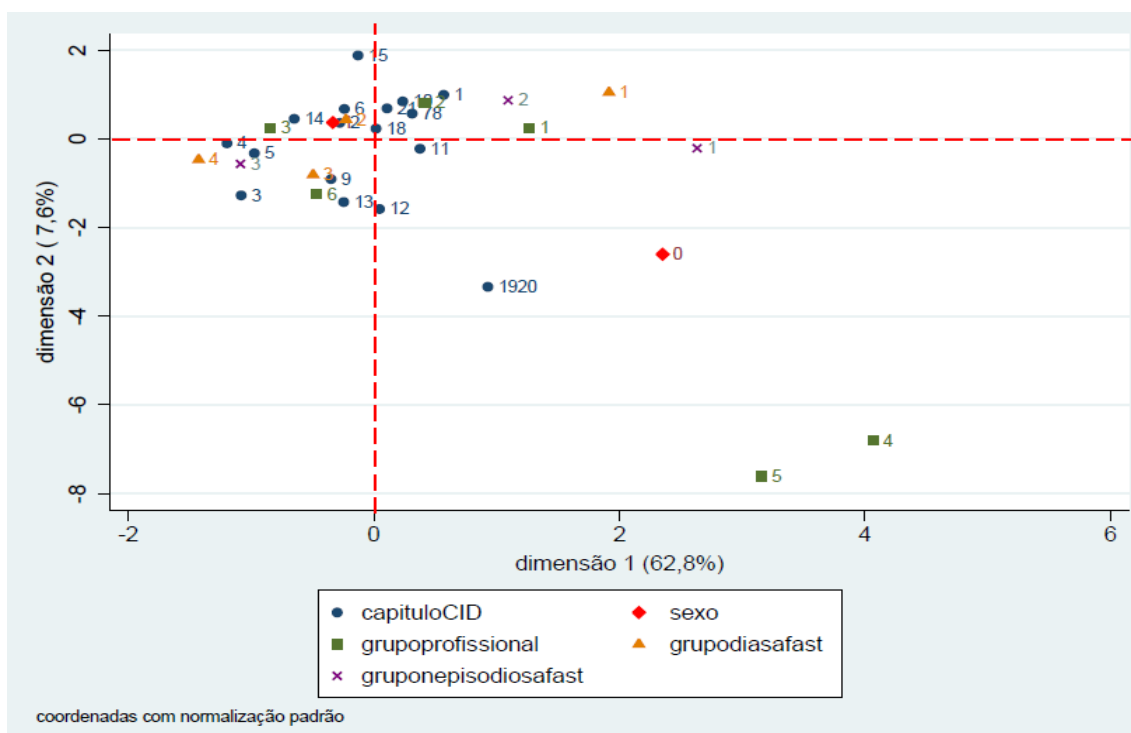
Nervoso, Doenças do Sistema Digestivo e Causas Externas de Morbidade e Mortalidade. Com uma associação mais fraca, porém ainda associados ao sexo masculino, foram encontrados os afastamentos de até 07 dias de duração, recorrentes (2 episódios) e motivados pelas Doenças Infecciosas e Parasitárias, Neoplasias, Doenças dos Olhos e/ou Ouvidos, Doenças do Sistema Respiratório e fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde. Para o sexo feminino, existe associação com os GP de Saúde, Educação e Limpeza e Conservação, afastamentos mais longos, superiores a 7 dias e maior recorrência de afastamentos, com 3 ou mais episódios. Os capítulos da CID-10 que se associam às mulheres acima de 50 anos são os Transtornos Mentais e Comportamentais, Doenças do Sistema Circulatório, Doenças de Pele, Doenças do Aparelho Geniturinário e as Doenças do Sistema Osteomuscular e Conjuntivo.

Gráfico 10: Mapa de correspondência da associação entre sexo, capítulos da CID-10, grupo profissional, quantidade de dias de afastamento e episódios de afastamento e absenteísmo-doença em trabalhadores de 50 ou mais anos do Executivo Municipal de Nova Lima (Nova Lima, 2019).



Conforme representado no Mapa de Correspondência do Gráfico 11, para o Grupo de trabalhadores até 49 anos, observa-se um padrão de dispersão similar ao apresentado no grupo de trabalhadores mais velhos. A principal diferença ocorre nas doenças dos capítulos da CID-10. Os capítulos da CID-10 que apresentaram maior associação com os trabalhadores do sexo Masculino mais jovens foram as Doenças do Sistema Digestivo, Doenças de Pele e Causas Externas de Morbidade e Mortalidade. Ainda associados ao sexo masculino, porém com associação mais fraca, estavam os CIDs das Doenças Infecto Parasitárias, Doenças dos Olhos e Ouvidos, Doenças do Sistema Respiratório, Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte e Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde. Para o sexo feminino, nas trabalhadoras de até 49 anos, nota-se maior associação aos capítulos da CID-10 que incluem as Doenças do Sangue, Doenças Endócrinas, Transtornos Mentais e Comportamentais, Doenças do Sistema Nervoso, Doenças do Sistema Circulatório, Doenças de Pele, Doenças do Sistema Osteomuscular e tecido conjuntivo, Doenças do Aparelho Geniturinário e Doenças Relacionadas a Gravidez, parto e puerpério.

Gráfico 11: Mapa de correspondência da associação entre sexo, capítulos da CID-10, grupo profissional, quantidade de dias de afastamento e episódios de afastamento e absenteísmo-doença em trabalhadores de até 49 anos do Executivo Municipal de Nova Lima (Nova Lima, 2019).



4. DISCUSSÃO

Este estudo teve como temas principais o absenteísmo por doença, definido como a ausência do trabalhador em seu posto de trabalho devido à doença, e o envelhecimento do trabalhador. Buscou-se compreender se o incremento da idade está associado ao aumento das ocorrências de absenteísmo por doença de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Nova Lima (PMNL), bem como se existe diferença nas causas de afastamento em relação aos trabalhadores mais jovens. Para a compreensão mais ampliada dos padrões de absenteísmo, considerou-se a necessidade de análise a partir de grupos profissionais, uma vez que as tarefas envolvidas nas funções exercidas pelos trabalhadores são diferenciadas. Os dados analisados correspondem ao ano de 2019 e são oriundos da RAIS e do SIASS da PMNL.

A maior parte dos trabalhadores do setor público de NL são mulheres e têm menos de 50 anos. Este cenário na esfera municipal amplia-se para todas as esferas de governo, onde as mulheres são maioria no serviço público (LOPES e GUEDES, 2020). No presente estudo foi observado uma maior participação feminina em todos os Grupos Profissionais, com exceção da Manutenção e da Segurança, e nas faixas etárias maiores de 70 anos. Este incremento pode estar relacionado, principalmente, com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, e à expansão do emprego público municipal, âmbito governamental no qual a inserção das mulheres passou de 52% em 1986 para 66% em 2017 (FELIX, 2016; LOPES e GUEDES, 2020). Acredita-se que este aumento também tenha relação com o fato das contratações para cargos como professoras e na área de enfermagem, que são profissões numerosas nas prefeituras, serem prioritariamente femininas (LOPES e GUEDES, 2020). Entre os trabalhadores da PMNL, os Grupos Profissionais Saúde e Educação concentram uma proporção de 47,34% dos trabalhadores, que somado ao Grupo de Gestão de Planejamento, absorve a maior parte dos servidores do executivo municipal. Lopes e Guedes (2020), em análise do funcionalismo público de 1986 a 2017 a partir do boletim do IPEA, demonstram que 40% dos vínculos municipais no Brasil estão nos setores de educação e saúde. A concentração nestas áreas

relaciona-se à responsabilização dos municípios pelas principais atividades associadas ao Estado de bem-estar e na assistência direta à população, onde estão incluídos os profissionais enfermeiros, professores, médicos e agentes de saúde.

Em relação à distribuição etária nos Grupos Profissionais observa-se que os trabalhadores com 50 ou mais anos concentram-se em cargos de “Limpeza e Conservação” e “Manutenção e Reparação”. Dados da RAIS de 2018 mostraram que as atividades econômicas com maior concentração de trabalhadores mais velhos são a administração pública, defesa e seguridade social, água esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação, e serviços domésticos. (MACIENTE, 2020). Apesar de não serem os principais setores que empregam os trabalhadores mais velhos na Região Metropolitana de Porto Alegre, os serviços domésticos foram, para as mulheres, o segundo setor onde as mulheres idosas trabalhavam predominantemente, realizando atividades com características próximas ao GP da Limpeza e Conservação. Para os homens, há predominância no setor de serviços, seguidos da reparação de veículos e motocicletas e construção, atividades estas, incluídas no GP da Manutenção e Reparação (KRELING, 2016).

Entre 1996 e 2016 houve aumento da participação de pessoas acima de 50 anos, tanto homens quanto mulheres, no mercado de trabalho formal (MOURA e PAIVA, 2019). Mesmo com a transição etária tendo aumentado a participação das pessoas mais velhas no trabalho, o emprego formal é a forma de inserção de apenas 7% daqueles acima de 60 anos (MACIENTE, 2020). Menos da metade da população deste estudo (35,17%) têm mais de 50 anos.

Ao analisar os motivos que levaram os trabalhadores da PMNL a se ausentar do trabalho, conclui-se, como já demonstrado em outros estudos, que o absenteísmo-doença é a principal causa de afastamentos (SANTI *et al.*, 2018; MAIA *et.al.*, 2019). Considerando-se todos os Grupos Profissionais e a faixa etária, a maior prevalência de servidores afastados na PMNL ocorreu entre os trabalhadores com menos de 50 anos, e nos Grupos de Limpeza e Manutenção. Em um primeiro momento, poderia

supor-se que pessoas mais velhas teriam uma maior probabilidade de afastar-se do trabalho, por serem consideradas mais propensas a problemas de saúde. Pesquisas que relacionam idade ao adoecimento do trabalhador e absenteísmo apresentam resultados inconclusivos. Segundo Goecke T. e Kunze F. (2018), estudos diversos, incluindo meta-análises apresentaram associações tanto positivas quanto negativas entre idade e absenteísmo e alguns deles não encontraram associação entre as variáveis. No mesmo sentido, Abbasi *et al.* (2016) apontaram que não existe associação significativa entre idade e capacidade para o trabalho, que é um importante marcador da ocorrência de absenteísmo-doença. Dados encontrados por Rodrigues, C.S. *et al.* (2013), coletados das licenças médicas de servidores da Prefeitura de Belo Horizonte, mostraram menor prevalência de absenteísmo-doença entre os trabalhadores na faixa etária de 50 anos ou mais. Por outro lado, alguns estudos assumem que os trabalhadores mais velhos terão maior risco de problemas de saúde e absenteísmo, com um aumento das licenças médicas a partir dos 40 anos (LEÃO *et al.*, 2015; SANTI *et al.*, 2018). O aumento da idade tem associação positiva com o aumento no número de problemas de saúde (BOUVILLE *et al.*, 2018), e as condições ergonômicas inadequadas afetam particularmente trabalhadores mais velhos, porém a idade possui fraca associação com o absenteísmo-doença (VARIANOU-MIKELLIDOU, C. *et al.*, 2020). A condição de saúde pode interferir no desempenho no trabalho de todos os grupos etários, enquanto sexo e anos trabalhados têm maior impacto em trabalhadores jovens. (VARIANOU-MIKELLIDOU, C. *et al.*, 2020)

É amplamente conhecido que as doenças osteomusculares e os transtornos mentais e comportamentais são os principais motivos de AD tanto no setor público quanto privado (RODRIGUES *et al.*, 2013; LEAO *et al.*, 2015; SANTA-MARINHA *et al.*, 2018; SANTI *et al.*, 2018; HAEFFNER *et al.*, 2018). No presente estudo, as doenças osteomusculares foram a principal causa de AD entre os trabalhadores maiores de 50 anos, e a segunda causa entre os trabalhadores mais jovens. Quanto aos transtornos mentais e comportamentais, ambos aparecem como segunda causa de AD nos afastamentos múltiplos (aqueles que ocorreram três ou mais vezes para o mesmo trabalhador no ano avaliado) entre os trabalhadores de 50 ou mais anos, e terceira

causa entre os menores de 50 anos. Numa revisão de literatura produzida por Santi D.B., *et al.* (2018), transtornos mentais e comportamentais apareceram como a principal causa de afastamentos ou ocuparam a segunda posição nos estudos analisados. Cunha *et al.* (2009) e Bastos *et al.* (2016) no estado de Santa Catarina e na prefeitura de Vitória, respectivamente, apresentam como motivos de AD em suas pesquisas os “Fatores que influenciam o estado de saúde” e o “contato com os serviços de saúde”.

Embora apresentem alguma diferença proporcional, os motivos de AD entre as faixas etárias foram bastante similares. Cabe ressaltar uma provável seletividade dos trabalhadores com melhor condição de saúde entre os trabalhadores mais velhos, que permanecem inseridos no mercado de trabalho. Varianou-Mikellidou *et al.*, (2020), reforçam que existe uma relação complexa entre trabalho e saúde. Com isso, pessoas que trabalham, geralmente são mais saudáveis que aquelas que não estão trabalhando.

A duração média, em dias dos afastamentos para ambos os grupos etários foi similar, o que pode ser confirmado pelos índices de absenteísmo, tanto de frequência quanto de duração, para os GP da Educação e Limpeza, os mais elevados, e nos GP da Segurança e Manutenção. Ao contrário dos achados de Sumamen *et al.* (2015), em que a duração das licenças teve relação com a idade sendo as mais longas observadas em trabalhadores mais velhos, este fato não se confirma no presente estudo.

Rocha *et al.* (2019), traz como hipótese para explicar durações mais elevadas do AD a maior cronicidade das doenças, que demandam maior tempo de recuperação. Oening *et al.* (2012), associam índices de duração altos e Índices de frequência baixa ao sexo masculino, resultados encontrados para os GP de Segurança e Manutenção da PMNL, que são funções predominantemente masculinas. O fato do GP da Limpeza ter alto IF e Manutenção ter alto ID vão ao encontro do que Kristensen *et al.* (2010) e Leão *et al.* (2015) pontuam, ao afirmarem que trabalhadores de funções operacionais,

principalmente aqueles com maior demanda física, apresentam licenças de maior frequência e duração. Kristensen *et al.* (2010) associa ainda o AD ao nível socioeconômico, trazendo que categorias profissionais com maior escolaridade e melhores colocações, apresentam menos episódios e menores durações das licenças.

Assim como em outras regiões do país, na PMNL os profissionais da educação, foram um dos GP com maiores proporções de afastamento do trabalho. Profissionais da Educação apresentam índices elevados de AD, ocupando as primeiras posições em estudos realizados no Brasil (FERNANDES E FILHO, 2021; MAIA *et al.*, 2019; SÃO PAULO, 2016). Os episódios de afastamento dos profissionais da Educação são a maior proporção nas causas de afastamento por transtornos mentais e doenças do sangue, que também aparecem como motivos que levam a afastamentos recorrentes. Os transtornos mentais são historicamente relacionados como a uma das principais causas de afastamento para este GP.

É importante dar destaque ao GP Limpeza, que no presente estudo apresentou a terceira maior proporção de trabalhadores afastados por doença entre os grupos ($\approx 18\%$) e a primeira entre os trabalhadores AD com 50 anos ou mais ($\approx 37\%$). O trabalho na limpeza é determinado por um somatório de características que tornam seus trabalhadores suscetíveis a doenças. Pouca escolaridade, baixa remuneração, pouca autonomia, e exigência de posturas corporais inadequadas, parecem contribuir para o adoecimento desta classe e colocarem este GP como o de maior prevalência de AD. A maioria dos estudos relacionados a trabalhadores da limpeza referem-se a limpeza hospitalar (SILVA *et al.* 2010; SZNELWAR *et al.*, 2004; GOMES *et al.*, 2019). Apesar de apenas uma parte dos trabalhadores do GP da Limpeza da PMNL atuarem em estabelecimentos de saúde (unidades básicas de saúde, ambulatórios e Unidade de Pronto Atendimento) observamos resultados próximos aos encontrados nos profissionais que atuam nos hospitais devido à natureza e demanda dos trabalhos serem similares (SILVA *et al.* 2010; GOMES *et al.*, 2019).

Um ponto a se notar é a alta prevalência das Doenças de Pele como causa de AD na PMNL. Este grupo de doenças é a principal causa geral de licenças, com 17,38% dos episódios de afastamento, a terceira causa de afastamentos múltiplos entre os maiores de 50 anos e ocupa a mesma posição na ocorrência de episódios recorrentes nos menores de 50 anos, levando a uma média de 24, 5 dias de afastamentos por ano. Uma hipótese para a alta proporção de Doenças de Pele nos trabalhadores de Nova Lima pode ser a relação entre o trabalho ao ar livre e a exposição às intempéries ambientais como luz solar, picadas de insetos, contato com vegetais, exposição à chuva e ao vento (HOSOI *et al.*, 2000). Outra hipótese é a não utilização ou uso incorreto dos equipamentos de proteção individuais (EPI), ou ainda o uso de equipamentos de má qualidade e a não observância às normas de saúde e segurança durante a realização dos trabalhos, levando à ocorrência de dermatoses ocupacionais (HOSOI *et al.*, 2000). Alguns estudos apontam que a incidência de doenças de pele não terá padrões diferentes para homens e mulheres. Porém, mulheres terão as mãos mais afetadas e quadros mais leves de remissão mais rápida (PATIL, MAIBACH, 1994; MEDING, 2000). Também em relação ao sexo, as mulheres apresentam prognóstico melhor em casos de dermatose (NETHERCOTT; HOLNESS, 1993). Além disso é a doença mais prevalente em trabalhadores da limpeza com menos de 50 anos. Tal achado corrobora LAMMINTAUSTA e MAIBACH (1990) ao afirmarem que as doenças de pele podem estar relacionadas à manipulação de agentes químicos, e que, trabalhadores mais jovens, tanto pela imperícia durante o uso de tais substâncias, quanto pela imaturidade da pele em desenvolver uma tolerância ou adaptação ao agente, terão maior predisposição a estas doenças.

Uma recente revisão integrativa com a temática do envelhecimento, trabalho e saúde destaca que, embora existam políticas públicas para garantir o direito ao trabalho dos indivíduos idosos, as realidades atual e futura são desafiadoras. O estudo ainda conclui sobre a necessidade do desenvolvimento de abordagens para além da inserção do idoso no mercado de trabalho, e aponta como variáveis importantes o adoecimento, a idade e categorias de trabalho, fatores explorados no presente estudo (SATO e LANCMAN, 2020). A análise do AD através de indicadores generalizados pode mascarar a realidade dos trabalhadores mais velhos ao não informar com maior

precisão o panorama de adoecimento para esta faixa etária, além de não refletir a realidade das diversas condições de trabalho, mesmo de forma indireta, às quais os indivíduos estão sujeitos. A divisão dos trabalhadores em grupos profissionais, aproximando o contexto de realização das tarefas para uma análise mais detalhada do AD, pode ser uma estratégia importante para conhecer a realidade diversificada dos modos de envelhecer no trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é a principal ocupação dos adultos e vêm sendo ressignificado na velhice. A partir da análise do absenteísmo-doença, que é um fenômeno multifacetado, buscou-se conhecer o panorama de envelhecimento e adoecimento dos trabalhadores da Prefeitura de Nova Lima. A similaridade deste panorama com o da RMBH reforça a representatividade e possíveis generalizações dos resultados encontrados.

A população de trabalhadores de Nova Lima no setor público é composta predominantemente por mulheres abaixo de 50 anos. As mulheres também são maioria nas diversas faixas etárias e Grupos Profissionais, reafirmando a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal e, principalmente, no serviço público. Além disso, ratificou-se que, apesar do fenômeno de transição etária e dos trabalhadores mais velhos e idosos estarem aumentando sua participação no mercado de trabalho, eles ocupam poucos postos no executivo municipal.

Ficou claro com a análise dos afastamentos que os Grupos Profissionais que apresentam maior absenteísmo-doença não apresentam diferenças importantes quando comparados aos trabalhadores jovens e mais velhos. Neste sentido, a idade não é a única ou a principal variável que se associa às ausências do trabalhador por doença e que, por isso, foi imprescindível a agregação dos cargos nos seis Grupos Profissionais categorizados através da Análise de Demandas. Variáveis como sexo, tipo de trabalho e doenças classificadas pela CID-10 apresentaram maior associação com o AD que a idade.

Como desfecho desta pesquisa, é possível considerar contribuições relacionadas à Terapia Ocupacional, à gestão da PMNL e à sociedade, que tem no envelhecimento uma realidade cada vez mais próxima.

A análise agregada dos trabalhadores em Grupos Ocupacionais reforça a necessidade do olhar criterioso sobre as tarefas e as particularidades do fazer de cada indivíduo, além daquilo que os identifica enquanto grupo de uma mesma profissão. O papel do terapeuta ocupacional na análise da atividade e das demandas de cada

profissão extrapola a descrição exclusivamente técnica do trabalho prescrito, que é aquele determinado por normatizações, onde se define o que é esperado que o trabalhador execute. A terapia ocupacional em suas análises de atividade avalia os equipamentos, as condições do ambiente e, a partir do detalhamento das tarefas, descreve as demandas físicas, cognitivas, sociais e emocionais necessárias a cada trabalhador direcionadas a cada tipo de trabalho. Ao entender o trabalho de forma detalhada, considerando a interação entre a pessoa, o ambiente e o contexto é possível compreender as particularidades de cada tipo de trabalho e como a realização deles pode ser influenciada por aspectos individuais e do coletivo no qual o trabalhador está inserido, e, portanto, sua relação com processo saúde-doença. Desta forma, ao se tratar de saúde do trabalhador, é fundamental que o terapeuta ocupacional seja o profissional presente e atuante no processo de análise de demandas, avaliação do trabalhador que exerce cada função e da relação entre o trabalhador e seu trabalho.

Para a gestão da Prefeitura de Nova Lima, enquanto formuladora de políticas públicas e provedora de cuidados à saúde de seu quadro de funcionários, ter um estudo com análise aprofundada do absenteísmo torna-se imprescindível para estabelecer programas mais eficientes e eficazes direcionados às especificidades dos Grupos Profissionais mais vulneráveis ao adoecimento. Um dado deste estudo importante para os gestores relaciona-se ao alto número de atestados validados sem a declaração do código da CID-10, que representam cerca de 27% das licenças médicas ou odontológicas. Esta perda de informação dificulta uma análise mais assertiva e pode mascarar o impacto de algumas variáveis no desfecho do absenteísmo-doença. Para a realização desta pesquisa foi feita a correspondência de todos os 192 cargos descritos no Plano de Cargos e Salários da PMNL para as profissões oficiais listadas na CBO. Desta forma, torna-se possível aos gestores o aprimoramento do banco de dados tornando comparáveis os resultados encontrados localmente com outros níveis de agregação regionais e nacionais, permitindo a elaboração e avaliação de políticas públicas de forma mais abrangente e contextualizada com a realidade do país.

Verificar que os trabalhadores mais velhos não foram o grupo que apresentou maior absenteísmo-doença, reforça a necessidade de mudanças organizacionais para a quebra de paradigmas e estereótipos relacionados ao envelhecimento, como a ideia de que os mais velhos se ausentam do trabalho com maior frequência e por motivo de adoecimento. Isto aponta para a elaboração de programas de valorização do trabalhador mais velho dentro da instituição e reforça as contribuições que as trocas intergeracionais podem trazer para os profissionais e para a organização.

Perante o exposto, este estudo evidencia a necessidade da integração entre as diversas áreas que abordam o tema do TRABALHO/OCUPAÇÃO sob suas perspectivas específicas. Disciplinas e áreas que se dedicam ao tema utilizam construtos semelhantes e, por vezes, nomenclaturas diversas, que se interpõem em algum momento. Oportunidades para a discussão, mesmo em diferente linguagem, podem acrescentar qualidade à abordagem deste objeto de estudo. O absenteísmo-doença, enquanto uma das possibilidades de explorar a ocupação humana TRABALHO, revela a complexidade desta temática, enfatizando ainda mais a abordagem interdisciplinar. A integração interprofissional para o desenvolvimento deste estudo, possibilitada pelo encontro entre duas docentes e uma discente de áreas distintas (Terapia Ocupacional, Fisioterapia e Economia) foi uma experiência pessoal e prática que confirmou a multidimensionalidade do processo que leva o indivíduo a se ausentar do local de trabalho, e permitiu uma visão mais ampliada do tema e a emergência de reflexões importantes para o aprimoramento do conhecimento já existente.

REFERÊNCIAS

- ABBASI, S.; MAHABADI, H. A.; VOSOUGHI, S., 2016. Work ability of the personnel of a petrochemical company and the relationship between age and physical activities. **Health Scope**. <https://doi.org/10.17795/jhealthscope-36776>.
- AMERICAN OCCUPATIONAL THERAPY ASSOCIATION, A. Estrutura da prática da Terapia Ocupacional: domínio & processo - 3ª ed. traduzida. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 26, n. esp, p. 1-49, 2015. DOI: 10.11606/issn.2238-6149.v26iespp1-49. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/97496>. Acesso em: 7 nov. 2021.
- BOUVILLE, G.; RUSSO, S. D.; TRUXILLO, D. The moderating role of age in the job characteristics-absenteeism relationship: A matter of occupational context?. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 2018, 91 (1), pp.57-83. 10.1111/joop.12188. hal-03227012.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. **CBO - Informações Gerais**. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf;jsessionid=0JlvEyEnBFUPjTOLNV6J1c0C.slave23:mte-cbo>>. Acesso em: 02 ago.2020.
- CAMARANO, Ana Amélia; CARVALHO, Daniele Fernandes; KANSO, Solange. Saída precoce do mercado de trabalho: aposentadoria ou discriminação?. **Ciência & Saúde Coletiva [online]**. 2019, v. 24, n. 9, pp. 3183-3192. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232018249.17452019>>. Epub 09 Set 2019. ISSN 1678-4561. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018249.17452019>.
- CAMARANO, A. A.; PASINATO, M. T. Envelhecimento Funcional e suas Implicações Para a Oferta da Força de Trabalho Brasileira. Brasília, **DF: IPEA, 2008**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1326.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2020.
- CAMILLA, A. et al. Análise Ergonômica do trabalho: um estudo a partir da Secretaria da Coordenação do Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo128.pdf>>.
- CARLOTTO, M. S. et al. Prevalência de Afastamentos por Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho em Professores. **PSI UNISC**, Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 1, jan./jun. 2019, p.19-32.
- CASTRO, Camila Menezes Sabino et al. Influência da escolaridade e das condições de saúde no trabalho remunerado de idosos brasileiros. **Ciência & Saúde Coletiva [online]**. 2019, v. 24, n. 11 [Acessado 7 Novembro 2021] , pp. 4153-4162. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.05762018>>. Epub 28 Out 2019. ISSN 1678-4561. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.05762018>.
- CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: O capital Humano das Organizações. Monografia em Português | LILACS, Coleção SUS | ID: biblio-940344. Rio de Janeiro; **Elsevier Campus**; 9 ed. p. 506–506, 2009.
- CHRISTIANSEN, C. H.; TOWNSEND, E. S. Introduction to Occupation: The Art of Science and Living. 2. ed. [s.l.] **Pearson**; 2nd edition (February 1, 2009), 2009. p. 456

CORDEIRO, R. C. et al. Perfil de saúde mental de idosos comunitários: um estudo transversal. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, n. 1, 2020.

CUNHA, J.B.; BLANK, V.L.G.; BOING, A.F. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Rev. Bras. Epidemiol.** 2009; v.12(2), p. 226-36. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-790X2009000200012>.

DA SILVA, L. G.; HADDAD, M. do C. L.; DOMANSKY, R. de C.; VITURI, D. W. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de higiene e limpeza de um hospital universitário público. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, Goiás, Brasil, v. 12, n. 1, 2010. DOI: 10.5216/ree.v12i1.5788. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/5788>. Acesso em: 11 nov. 2021.

DEJOURS, Christophe; NETO, Gustavo A. R. M. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**. 2012, v. 17, n. 3, pp. 363-371. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt/abstract/?lang=pt#>>. Epub 23 Abr 2013. ISSN 1807-0329.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda: mercado de trabalho 2016**. São Paulo; Brasília: Dieese, 2014.

DICIONÁRIO de Ciências Sociais. Rio de Janeiro: FGV, 1986.

Divulgação anual | **IBGE - Governo Federal do Brasil**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em 20 de maio de 2020.

FERNANDES, F. T.; CHIAVEGATTO FILHO, A. D. P. Predição de absenteísmo docente na rede pública com machine learning. **Revista de Saúde Pública**, [S. l.], v. 55, p. 23, 2021. DOI: 10.11606/s1518-8787.2021055002677. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/187647>. Acesso em: 11 nov. 2021.

FRANÇA, L. H. F. P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo [online]**. 2008, v. 13, n. 2 [Acessado 20 Junho 2021], pp. 207-216. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000200002>>. Epub 12 Ago 2008. ISSN 1807-0329. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000200002>.

GASPARINI, S.M.; BARRETO, S.M.; ASSUNÇÃO, A.A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**. 2005; 31(2):189-99. doi: 10.1590/S1517-97022005000200003

GOECKE, Theresa; KUNZE, Florian. The contextual role of subjective age in the chronological age/absenteeism relationship in blue and white collar teams. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 2018 v.27. p. 1-15. 10.1080/1359432X.2018.1485651.

GOMES, Sâmea Cristina Santos et al. Acidentes de trabalho entre profissionais da limpeza hospitalar em uma capital do Nordeste, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva [online]**. 2019, v. 24, n. 11, pp. 4123-4132. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.26752017>>.

HAEFFNER, Rafael; KALINKE, Luciana Puchalski; FELLI, Vanda Elisa Andre; et al. Absenteísmo por distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores do Brasil: milhares de dias de trabalho perdidos. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 21, 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1980-549720180003>> DOI: 10.1590/1980-549720180003.

KRELING, Norma Herminia. Envelhecimento e inserção do idoso no mercado de trabalho, trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Indicadores Econômicos FEE**. Porto Alegre, v. 43, n. 3, p. 141-154, 2016.

KRISTENSEN, T.R.; JENSEN, S.M.; KREINER, S.; MIKKELSEN, S. Socioeconomic status and duration and pattern of sickness absence. A 1-year follow-up study of 2331 hospital employees. **BMC Public Health**. 2010; 10: 1471-2458.

LANCMAN, S.; BARROS, J. de O.; JARDIM, T. de A. Teorias e práticas de retorno e permanência no trabalho: elementos para a atuação dos terapeutas ocupacionais. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 27, n. 2, p. 101-108, 2016. DOI: 10.11606/issn.2238-6149.v27i2p101-108.

LANCMAN, Selma. Construção de novas teorias e práticas em Terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho. In: **Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional** [S.l: s.n.], São Paulo: Roca, 2004, p. 71-83.

LEAO, A. N. de M. et al. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia [online]**. 2015, v. 18, n. 1 [Acessado 7 Novembro 2021], pp. 262-277. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1980-5497201500010020>>. Epub Jan-Mar 2015. ISSN 1980-5497. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500010020>.

LIMA-COSTA M.F., DE ANDRADE F.B., DE OLIVEIRA C. (2019) Brazilian Longitudinal Study of Aging (ELSI-Brazil). In: Gu D., Dupre M. (eds) **Encyclopedia of Gerontology and Population Aging**. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69892-2_332-1.

LOPEZ, Felix; GUEDES, Erivelton. Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017): **Atlas do Estado Brasileiro**. Brasília: Ipea, 2020.

MACIENTE, AG. Essencialidade, contato interpessoal, teletrabalho e automação das ocupações no mercado formal brasileiro: riscos e potencialidades advindos da Covid-19. **Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise (Especial Covid-19)**, Brasília, p. 95-107, n.69, jul. 2020.

MARTINEZ, M.C.; LATORRE, M.R.D.O. A composição do emprego sob a ótica das competências e habilidades ocupacionais. Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise (Especial Covid-19). Saúde e capacidade para o trabalho. **Rev Saúde Pública** 2006;40(5):851-8.

MENDES, A. M.; SARAIVA, A. B. et al. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Universidade de Brasília. Curitiba: Juruá Editora, 2011.

MOREIRA, J.O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**. 2011, v. 16, n. 4, pp. 541-550. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pe/a/DNBQDrHZgZTScdvTPxWPKfr/?lang=pt&format=pdf>>. Epub 21 maio 2012. ISSN 1807-0329.

MOURA J. E. A.; PAIVA M. J. G. Inserção de idosos no mercado de trabalho formal brasileiro em 1996, 2006 e 2016. **Revista Direitos, trabalho e política social**. Cuiaba, v. 5, n. 8, p. 100-113, jan./jun. 2019.

MOURA, José Ediglê Alcantara; DE PAIVA, Maria Jeanne Gonzaga. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v.5, n.8, p. 100-113 jan./jun. 2019

NETTO, A. G. DE M. N.; SILVA, B. S. Dicionário de ciências sociais. **Dicionário de ciências sociais / Fundação Getúlio Vargas, Instituto de Documentação** - Rio de Janeiro: FGV, 1986.

NOVA LIMA. Lei Complementar 2590. **Prefeitura Municipal de Nova Lima**. Publicada 01 de agosto de 2017.

NOZOE, N. H.; BIANCHI, A. M.; RONDET, A. C. A. Nova classificação brasileira de ocupações: anotações de uma pesquisa empírica. **São Paulo em Perspectiva [online]**. 2003, v. 17, n. 3-4 [Acessado 15 julho 2021], pp. 234-246. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000300023>>. Epub 16 Set 2004. ISSN 1806-9452. <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000300023>.

PADULA R.S. et al. Índice de capacidade para o trabalho e capacidade funcional em trabalhadores mais velhos. **Brazilian Journal of Physical Therapy**. 2013, v. 17, n. 4, pp. 382-391.

PAZOS, P. F. B; BONFATTI, R. J. Velhice, trabalho e saúde do trabalhador no Brasil: uma revisão integrativa. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia [online]**. 2020, v. 23, n. 6 [Acessado 2 agosto 2021], e200198. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200198>>. Epub 03 maio 2021. ISSN 1981-2256. <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200198>.

RAIS, Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano base 2019. – Brasília: ME, SEPT – STRAB - SPPT - CGCIPE. – **Ministério da Economia** [s.l: s.n.]. p.52, 2020

RIBEIRO, P. C. C. et al. Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. **Ciência Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 8, p. 2683-2692, ago. 2018.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 05 ago. 2021.

ROCHA, F.P.; SAITO, C.A.; PINTO, T.C.N.O. Absenteísmo-doença entre profissionais de saúde de um hospital público estadual em São Paulo. Sickness absenteeism among health care workers in a public hospital in São Paulo, Brazil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. 2019;17(3):355-62. doi: <https://doi.org/10.5327/z1679443520190333>

SALDARRIAGA F, Juan Fernando; MARTINEZ L, Elkin. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. **Rev. Fac. Nac. Salud Pública**, Medellín, v. 25, n. 1, p. 33-39, jan. 2007. Disponível em:

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2007000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 23 jul. 2021.

SANTA-MARINHA, Marden Samir; TEIXEIRA, Liliâne Reis; MACIEL, Elvira Maria Godinho de Seixas; MOREIRA, Maria de Fatima Ramos. Perfil epidemiológico do absenteísmo-doença na Fundação Oswaldo Cruz no período de 2012 a 2016. **Rev Bras Med Trab.** 16(4): 457-465, 2018

SANTI, D.B.; BARBIERI, A.R.; CHEADE, M.F.M. Sickness absenteeism within the Brazilian public service: integrative literature review. **Rev Bras Med Trab.** 2018;16(1):71-81.

SANTOS, N.; FIALHO, F. A. P. Manual de Análise Ergonômica do Trabalho. 2ª Edição. Curitiba: **Editora Gênese**, 1997.

SATO, A. T. et al. Processo de envelhecimento e trabalho: estudo de caso no setor de engenharia de manutenção de um hospital público do Município de São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública [online]**. 2017, v. 33, n. 10. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00140316>>.

SATO, Andrea Toshiye; LANCMAN, Selma. Public policies and the insertion of old people in the labor market in Brazil. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia [online]**. 2020, v. 23, n. 06. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200170>>.

SILVA, D.B. Terapia Ocupacional, cotidiano e pandemia COVID-19: inquietações acerca do ocupar o tempo-espaço. **Rev. Interinst. Bras. Ter. Ocup.** Rio de Janeiro. suplemento, 2020. suplemento, v.4(3): 529-553. <https://doi.org/10.47222/2526-3544.rbto34489>.

SILVA, N. A. de; PELOZATO, C.; COSTA, A. O absenteísmo do professor da rede pública municipal de ensino, da área urbana da cidade de Ariquemes, em função da gripe comum no ano de 2011. **Revista do Núcleo de Pesquisa e Extensão**. Arquimedes, v. 2, n. 1, p. 85-108, 2013.

SIQUEIRA, B.; GARMENDIA, J. A. Dicionário de ciências sociais. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, RJ, v. 15, n. 4, p. 127 a 131, 1981. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/11561>. Acesso em: 8 jul. 2020.

SZNELWAR, L.I.; LANCMAN S.; WU, M. J.; ALVARINHO, E.; DOS SANTOS, M. Análise Do Trabalho e Serviço de Limpeza Hospitalar. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 045-057, set./dez. 2004

VARIANOU-MIKELLIDOU, C.; BOUSTRAS, G.; NICOLAIDOU, O.; DIMOPOULOS, C. et al. Work-related factors and individual characteristics affecting work ability of different age groups. **Safety Science**, n. 104755, p. 128, 2020.

VERDELIO, A. **Agência Brasil [Internet]**. Brasília, DF: Empresa Brasil de Comunicação; 2007 Idosos estão adiando cada vez mais a saída do mercado de trabalho. Agência Brasil, 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-10/idosos-estao-adiando-cada-vez-mais-saida-do-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 29 de abril de 2019.

WILCOCK, A. A.; TOWNSEND, E. A. Occupational justice. Em: B. A. Boyt Schell, G. Gillen, & M. Scaffa (Eds.), **Willard and Spackman's occupational therapy**. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. 12^a ed., pp. 541–552, 2014.

XAVIER, C.M.N., et al. A aposentadoria na perspectiva ocupacional: continuidade do curso de vida e novas possibilidades. **Rev. Ter. Ocup.** Universidade de São Paulo. 2017 maio-ago. 28(2):214-20.

ANEXOS E APÊNDICES

ANEXO 1 - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO
DA PREFEITURA DE NOVA LIMA – MG

TERMO DE CIÊNCIA E AUTORIZAÇÃO



02
F

A Prefeitura Municipal de Nova Lima- MG está ciente e autoriza o uso dos dados referentes aos servidores municipais no projeto de pesquisa “Perfil de absenteísmo de servidores públicos, adultos mais velhos e idosos, da prefeitura de Nova Lima: um paralelo com o panorama nacional” mediante aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa – COEP da UFMG.

O projeto será desenvolvido pela servidora Adalgisa Pinheiro Santiago de Oliveira no mestrado do Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação da Universidade Federal de Minas Gerais , sob orientação da Profa. Dra. Fabiane Ribeiro Ferreira e co-orientação da Prof. Dra. Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira. Esta pesquisa tem como objetivo analisar o impacto do envelhecimento dos trabalhadores no seu perfil de adoecimento. Além disso, compreender se existem características que aproximam ou distinguem os motivos de afastamento por doenças desse grupo populacional de outras faixas etárias dentro do grupo dos funcionários públicos da Prefeitura Municipal de Nova Lima e de outros trabalhadores do Brasil.

Os dados que serão analisados serão provenientes do cadastro dos servidores no Departamento de Recursos Humanos (DPRH) e dos registros relacionados à condição de saúde e afastamentos no Serviço Intergrado de Assistência à Saúde do Servidor (SIASS).

Nova Lima, 06 de julho de 2020.

<p>Assinatura e carimbo do Secretário Municipal de Administração</p>	<p>Assinatura e carimbo da pesquisadora responsável pelo projeto Fabiane Ribeiro Ferreira Profa. Adjunta - UFMG CREFITO: 30720F Fisioterapeuta</p>
<p>Dr. Leandro Duarte de Carvalho RQE nº 2185 - MEDICINA GERAL / FISIOTERAPIA CRM nº 37977 Assinatura e carimbo do Gerente do SIASS</p>	

ANEXO 2 - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP – UFMG

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: Envelhecimento no trabalho e absenteísmo: o caso dos servidores públicos de Nova Lima - MG

Pesquisador: Fabiane Ribeiro Ferreira

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 39282520.4.0000.5149

Instituição Proponente: Escola de Educação Física da Universidade Federal de Minas Gerais

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.487.128

Apresentação do Projeto:

Este estudo tem como objetivo investigar se o incremento da idade influencia o aumento das ocorrências de absenteísmo por doença dos servidores da Prefeitura Municipal de Nova Lima (PMNL), bem como se existe diferença nas causas de afastamento em relação aos servidores mais jovens e aos seus congêneres em nível nacional. Trata-se de um estudo descritivo de série temporal em que serão analisados dados oriundos de três fontes: Planilhas de dados de saúde do Serviço Integrado de Assistência à Saúde do Servidor (SIASS) da PMNL; bases de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc); bases de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). Através de análises estatísticas pretende-se verificar como as variáveis independentes dos três bancos de dados, como idade, setor de trabalho, cargo ou função, motivo de afastamento, se relacionam com o absenteísmo dos trabalhadores acima de 50 anos da PMNL. Espera-se que os resultados gerados possibilitem o planejamento de ações específicas para trabalhadores mais velhos, criando estratégias de prevenção de doenças e promoção de saúde e participação no trabalho.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar o perfil de adoecimento dos trabalhadores do grupo dos funcionários públicos da Prefeitura Municipal de Nova Lima, a fim de identificar se existem características que aproximam ou distinguem os motivos de afastamento por doenças desse grupo populacional em relação a

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad Sl 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.487.128

outras faixas etárias de trabalhadores, no nível local e nacional.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O ESTUDO É DE ANÁLISE AGREGADA DE DADOS SECUNDÁRIOS E APENAS A EQUIPE DE PESQUISA TERÁ ACESSO AOS MESMOS, O QUE DIMINUI O RISCO DE IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS. PARA AMENIZAR TAL RISCO, O NOME DOS SERVIDORES SERÁ SUBSTITUÍDO POR CÓDIGOS ACESSÍVEIS APENAS AO PESQUISADOR PRINCIPAL. OS DADOS DA PREFEITURA DE NOVA LIMA ESTÃO ARMAZENADOS EM

BANCOS PROTEGIDOS POR SENHA E APENAS OS PESQUISADORES POSSUEM ACESSO À MESMA. POR TRATAR-SE DE UMA ANÁLISE DEMOGRÁFICA, NENHUMA VARIÁVEL RELACIONADA AO CARGO, FUNÇÃO, DOENÇA OU DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS SERÁ TRATADA DE FORMA INDIVIDUAL E SIM, NUM COLETIVO DE TRABALHADORES. POR TRATAR-SE DE UM GRUPO DE CERCA DE 5000 FUNCIONÁRIOS, MINIMIZA-SE CONSIDERAVELMENTE COM TAIS ESTRATÉGIAS, QUALQUER POSSIBILIDADE DE RASTREIO OU IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS.

Não existe benefício direto para nenhuma das partes envolvidas no projeto. Porém os resultados desta pesquisa poderão colaborar com políticas e tomadas de decisões relacionadas à população envelhecida e que permanece no trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O ABSENTEÍSMO É UM IMPORTANTE INDICADOR DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE DO TRABALHADOR E SUA ANÁLISE EM GRUPOS POPULACIONAIS FORNECE DADOS IMPRESCINDÍVEIS NA ELABORAÇÃO DE PROGRAMAS DE SAÚDE PÚBLICA. DIANTE DA IMPORTÂNCIA DO TRABALHO ENQUANTO OCUPAÇÃO, E SENDO ESTE AMPLAMENTE RECONHECIDO COMO UM FATOR DE IDENTIDADE DO SUJEITO DENTRO DO GRUPO SOCIAL AO QUAL PERTENCE, O CONHECIMENTO E ANÁLISE DE FATORES (O QUE INCLUEM

DOENÇAS E AGRAVOS) QUE LEVAM À SUBTRAÇÃO TEMPORÁRIA DO TRABALHO DO COTIDIANO DE GRUPOS DE TRABALHADORES EM DIFERENTES ETAPAS DO CICLO DA VIDA GANHA RELEVÂNCIA.A PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA LIMA CONTA COM APROXIMADAMENTE 5.000 FUNCIONÁRIOS DISTRIBUÍDOS EM CARGOS E DEPARTAMENTOS DIVERSOS, SENDO, PORTANTO, UM NÚMERO RAZOÁVEL DE TRABALHADORES, O QUE TORNA A IDENTIFICAÇÃO INDIVIDUAL IMPROVÁVEL, MESMO DIANTE DA

ESTABILIDADE DE EMPREGO E BAIXA ROTATIVIDADE. EM ADIÇÃO, A PESQUISA EM QUESTÃO NÃO APRESENTA COMO OBJETIVO ANALISAR OS DADOS E RELACIONAR SEUS ACHADOS COM OS SERVIDORES DE FORMA INDIVIDUALIZADA.NO QUE TANGE À RASTREABILIDADE POR MEIO DE CARGO OU FUNÇÃO, ESTAS NÃO SERÃO EXPOSTAS.ESTA VARIÁVEL DO ESTUDO SERÁ

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos,6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.487.128

OPERACIONALIZADA POR MEIO DAS CARACTERÍSTICAS DE DEMANDAS PRINCIPAIS E QUALIFICAÇÕES EXIGIDAS PELA OCUPAÇÃO.

COMO EXEMPLO PODE-SE CITAR: TRABALHOS COM MAIOR DEMANDA DE FORÇA FÍSICA OU CARGA MENTAL, CONHECIMENTO DE INFORMÁTICA OU HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO. DESSA FORMA, A PROPOSTA DO ESTUDO É A REALIZAÇÃO DE ANÁLISE DOS DADOS CODIFICADOS E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DE FORMA AGREGADA, SEM IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS OU DOS CARGOS QUE ASSUMEM NO SERVIÇO. POR TRATAR-SE DE UMA ANÁLISE DEMOGRÁFICA, PARA GRUPOS DE INDIVÍDUOS, DE FORMA COLETIVA, EXISTE PRATICAMENTE TOTAL GARANTIA

Considerações sobre os Temos de apresentação obrigatória:

PROPÕEM DISPENSA DO TCLE. Justifica-se que não serão realizadas intervenções e não haverá contato com os servidores. SERÁ REALIZADA ANÁLISE AGREGADA DE DADOS COLETADOS DE TRÊS FONTES SECUNDÁRIAS, quais sejam: 1) Planilhas de dados de saúde do Serviço Integrado de Assistência à Saúde do Servidor (SIASS) da PMNL; 2) Bases de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc); e 3) Bases de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). Nesta submissão encontra-se o termo de ciência e autorização da Prefeitura de Nova Lima. OS DADOS ORIUNDOS DA PNADC E DA RAIS SÃO DE ACESSO PÚBLICO E O BANCO DE DADOS DA PREFEITURA DE NOVA LIMA JÁ SE ENCONTRA DISPONÍVEL EM FORMATO ELETRÔNICO, PORTEGIDO POR SENHA, SENDO QUE NENHUM DOS DADOS FOI COLETADO PELA PRÓPRIA PESQUISADORA. OS SUJEITOS DA PESQUISA SERÃO CODIFICADOS ANTERIORMENTE A QUALQUER ANÁLISE. O SIGILO E A NÃO RASTREABILIDADE TAMBÉM ESTÃO GARANTIDOS ATRAVÉS DA REALIZAÇÃO DE ANÁLISES AGREGADAS, COM OBJETIVO DEMOGRÁFICO, NÃO SENDO TRATADA NENHUMA VARIÁVEL DE FORMA INDIVIDUAL E APENAS PARA GRUPOS DE TRABALHADORES.

Recomendações:

Recomenda-se apresentar relatórios (parcial e total) durante desenvolvimento e término da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considerando-se que foi elaborada carta resposta do pesquisador principal, com devidos esclarecimentos; O absenteísmo é um importante indicador das condições de saúde do trabalhador e sua análise em grupos populacionais fornece dados imprescindíveis na elaboração de programas de saúde pública. Diante da importância do trabalho enquanto ocupação, e sendo este amplamente reconhecido como um fator de identidade do sujeito dentro do grupo social ao

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS**



Continuação do Parecer: 4.487.128

qual pertence, o conhecimento e análise de fatores (o que incluem doenças e agravos) que levam à subtração temporária do trabalho do cotidiano de grupos de trabalhadores em diferentes etapas do ciclo da vida ganha relevância.

A Prefeitura Municipal de Nova Lima conta com aproximadamente 5.000 funcionários distribuídos em cargos e departamentos diversos, sendo, portanto, um número razoável de trabalhadores, o que torna a identificação individual improvável, mesmo diante da estabilidade de emprego e baixa rotatividade. Em adição, a pesquisa em questão não apresenta como objetivo analisar os dados e relacionar seus achados com os servidores de forma individualizada. No que tange à rastreabilidade por meio de cargo ou função, estas não serão expostas. Esta variável do estudo será operacionalizada por meio das características de demandas principais e qualificações exigidas pela ocupação. Como exemplo pode-se citar: trabalhos com maior demanda de força física ou carga mental, conhecimento de informática ou habilidades de comunicação. Dessa forma, a proposta do estudo é a realização de análise dos dados codificados e apresentação dos resultados de forma agregada, sem identificação dos sujeitos ou dos cargos que assumem no serviço. Por tratar-se de uma análise demográfica, para grupos de indivíduos, de forma coletiva, existe praticamente total garantia de anonimato.

Locais onde as informações iniciais foram alteradas:

- Formulário da Plataforma Brasil: Página 4 (Detalhamento do estudo: itens Riscos e Metodologia de Análise de Dados); Página 5 (Outras informações: item Justificativa Propõe Dispensa do TCLE); Projeto Detalhado: Página 15 (Item 4.7 : Análise dos dados); o projeto é relevante e o tema é atual; somos pela aprovação do mesmo, SMJ deste Comitê.

Considerações Finais a critério do CEP:

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 466/12), o CEP-UFMG recomenda aos Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P	24/12/2020		Aceito

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 4.487.128

Básicas do Projeto	ETO_1450608.pdf	11:14:59		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOCORRIGIDO.docx	24/12/2020 11:13:06	ADALGISA PINHEIRO SANTIAGO DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	CARTARESPOSTA.docx	24/12/2020 11:12:37	ADALGISA PINHEIRO SANTIAGO DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	TCUDfinalassinadoPMNL.PDF	16/10/2020 14:39:12	ADALGISA PINHEIRO SANTIAGO DE OLIVEIRA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRostoCOEP_.pdf.pdf	08/10/2020 15:26:47	ADALGISA PINHEIRO SANTIAGO DE OLIVEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoFinal.pdf	07/10/2020 16:52:15	ADALGISA PINHEIRO SANTIAGO DE OLIVEIRA	Aceito
Parecer Anterior	AprovacaodaCamara_ProjetoAdalgisa.pdf	27/08/2020 09:44:23	ADALGISA PINHEIRO SANTIAGO DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TermoCienciaPMNL.pdf	27/08/2020 09:38:24	ADALGISA PINHEIRO SANTIAGO DE OLIVEIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BELO HORIZONTE, 30 de Dezembro de 2020

Assinado por:
Críssia Carem Paiva Fontainha
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Apêndice 1

Tabela 01: Grupos Profissionais da PMNL de acordo com a correspondência com a CBO

GRUPO PROFISSIONAL	CARGO RELACIONADO PELA PREFEITURA DE NOVA LIMA	CARGO CORRESPONDENTE NA CBO 2002
GESTÃO E PLANEJAMENTO	DIRETOR DE DEPARTAMENTO I	Diretor de departamento do serviço público municipal
	DIRETOR DE DEPARTAMENTO II	Diretor de departamento do serviço público municipal
	SECRETARIO MUNICIPAL	Secretário municipal (serviço público municipal)
	CHEFE DE GABINETE DO VICE-PREFEITO	Chefe de gabinete do serviço público municipal
	DIRETOR DE DEPARTAMENTO I - DE AUDITORIA JURIDICA	Diretor de departamento do serviço público municipal
	DIRETOR DE DEPARTAMENTO I - OBSERVATORIO DA DESPES	Diretor de departamento do serviço público municipal
	DIRETOR DE DEPARTAMENTO II - DE AUDITORIA DE OBRAS	Diretor de departamento do serviço público municipal
	PREFEITO MUNICIPAL	Prefeito
	VICE-PREFEITO	Vice-prefeito
	OUVIDOR GERAL	Ouvidor
	ENGENHEIRO CIVIL	Engenheiro civil
	ARQUITETO	Arquiteto-urbanista
	ENGENHEIRO AGRIMENSOR	Engenheiro agrimensor
	ENGENHEIRO DE SEGURANCA DO TRABALHO	Engenheiro de segurança do trabalho
	ENGENHEIRO AMBIENTAL	Engenheiro ambiental
	ENGENHEIRO MECANICO	Engenheiro mecânico
	BIOLOGO	Biólogo
	ENGENHEIRO AGRICOLA	Engenheiro agrícola
	ENGENHEIRO FLORESTAL	Engenheiro florestal
	ASSESSOR JURIDICO II	Assessor jurídico
	PROCURADOR MUNICIPAL	Procurador do município
	ASSESSOR JURIDICO I	Assessor jurídico
	ASSESSOR GERENTE - ASS. JURIDICA DE LICITACOES	Assessor jurídico
	PROCURADOR ADJUNTO	Procurador do município
	PROCURADOR GERAL	Procuradores e advogados públicos

ANALISTA ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	Analista econômico-financeiro
GEOGRAFO	Geografo
CONSULTOR DE PROJETOS ESTRATEGICOS	Consultor Administrativo
GERENTE DE UBS (UNIDADE BASICA DE SAUDE)	Gerente de serviços de saúde
GERENTE DA UPA (UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO)	Gerente de pronto-socorro
GERENTE DE ASSISTENCIA FARMACEUTICA	Gerente de serviços de saúde
GERENTE DE LABORATORIOS	Gerente de serviços de saúde
GERENTE DO CENTRO DE ESPECIALIDADES	Gerente de serviços de saúde
GERENTE DO COMPLEXO DE SAUDE DO JARDIM CANADA	Gerente de serviços de saúde
GERENTE DO PADE (PROGRAMA DE ATECAO DOMICILIAR ESPE	Gerente de serviços de saúde
ASSESSOR DE TRANSPORTE	Chefe de seção - no serviço público
CHEFE DE DIVISAO	Chefe de seção - no serviço público
CHEFE DE SECAO	Chefe de seção - no serviço público
ASSESSOR I	Chefe de seção - no serviço público
ASSESSOR II	Chefe de seção - no serviço público
ASSESSOR IV	Chefe de seção - no serviço público
ASSESSOR III	Chefe de seção - no serviço público
ASSESSOR GERENTE	Chefe de seção - no serviço público
COORDENADOR I	Coordenador administrativo
COORDENADOR I - CRAS	Coordenador administrativo
COORDENADOR II	Coordenador administrativo
COORDENADOR I - CREAS	Coordenador administrativo
COORDENADOR II - DEFESA CIVIL	Coordenador administrativo
COORDENADOR II - PROCON	Coordenador administrativo

	COORDENADOR II - RESIDENCIA INCLUSIVA	Coordenador administrativo
	COORDENADOR II - SERV. DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONA	Coordenador administrativo
	FISCAL DE TRIBUTOS I	Fiscal de tributos municipal
	FISCAL DE OBRAS E POSTURAS	Fiscal de posturas
	FISCAL SANITARIO	Fiscal de atividades urbanas
	FISCAL DE MEIO AMBIENTE	Agente de fiscalização ambiental
	TECNICO ADMINISTRATIVO	Secretário-assistente administrativo (técnico)
	TECNICO EM CONTABILIDADE	Técnico de contabilidade
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	Assistente administrativo
	ASSISTENTE I	Assistente administrativo
	ASSISTENTE II	Assistente administrativo
	ATA-III ADMINISTRATIVO	Assistente administrativo
	TECNICO EM EDIFICACOES	Técnico de obras civis
	TECNICO EM AGRIMENSURA	Técnico em agrimensura
	TECNICO EM ESTRADAS	Técnico em planejamento de obras de infraestrutura de estradas
	TECNICO EM INFORMATICA	Técnico em manutenção de equipamentos de informática
	DESENHISTA TÉCNICO	Desenhista técnico
	TECNICO AMBIENTAL	Técnico ambiental
	TECNICO EM AGROPECUARIA	Técnico em agropecuária
	TECNICO EM SEGURANCA DO TRABALHO	Técnico em segurança do trabalho
SAÚDE	ODONTOLOGO	Odontólogo
	ENFERMEIRO	Enfermeiro
	ENFERMEIRO PSF	Enfermeiro da estratégia de saúde da família
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	Terapeuta ocupacional
	FARMACEUTICO	Farmacêutico
	FONOAUDIOLOGO	Fonoaudiólogo geral
	NUTRICIONISTA	Nutricionista
	FISIOTERAPEUTA	Fisioterapeuta geral
	CIRURGIAO DENTISTA ESPECIALISTA EM PERIODONTIA	Cirurgião dentista

Médico VETERINARIO	Médico veterinário
ODONTOLOGO ESPECIALISTA EM ENDODONTIA	Odontólogo-endodontista
BIOQUIMICO	Farmacêutico analista clínico (bioquímico)
Médico PSF	Médico da estratégia de saúde da família
Médico PLANTONISTA CLÍNICO GERAL	Médico clínico geral
Médico PSIQUIATRA	Médico psiquiatra
Médico PEDIATRA	Médico pediatra
Médico GINECOLOGISTA	Médico ginecologista
Médico CARDIOLOGISTA	Médico cardiologista
Médico DO TRABALHO	Médico do trabalho
Médico OFTALMOLOGISTA	Médico oftalmologista
Médico PLANTONISTA PEDIATRA	Médico pediatra
Médico RADIOLOGISTA	Médico radiologista
Médico UROLOGISTA	Médico urologista
Médico ANGIOLOGISTA	Médico angiologista
Médico DERMATOLOGISTA	Médico dermatologista
Médico GERIATRA	Médico geriatra
Médico NEUROLOGISTA	Médico neurologista
Médico ORTOPEDISTA	Médico ortopedista
Médico OTORRINOLARINGOLOGISTA	Médico otorrinolaringologista
Médico ACUPUNTURISTA	Médico acupunturista
Médico CIRURGIAO GERAL	Médico cirurgião geral
Médico ENDOCRINOLOGISTA	Médico endocrinologista
Médico ENDOSCOPISTA	Médico endoscopista
Médico HOMEOPATA	Médico homeopata
Médico INFECTOLOGISTA	Médico infectologista
Médico NEFROLOGISTA	Médico nefrologista
Médico PNEUMOLOGISTA	Médico pneumologista
Médico REUMATOLOGISTA	Médico reumatologista
Médico SANITARISTA	Médico sanitarista
ASSISTENTE SOCIAL	Assistente social
PSICOLOGO	Psicólogo clínico
TECNICO DE ENFERMAGEM	Técnico de enfermagem
AUXILIAR EM SAUDE BUCAL	Auxiliar em saúde bucal da estratégia de saúde da família

	TECNICO DE ENFERMAGEM PSF	Técnico de enfermagem da estratégia de saúde da família
	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	Auxiliar de enfermagem
	TECNICO EM HIGIENE DENTAL	Auxiliar em saúde bucal
	TECNICO EM ENFERMAGEM DO TRABALHO	Técnico em enfermagem do trabalho
	TECNICO EM ORTOPEDIA	Técnico de ortopedia
	TECNICO EM PATOLOGIA CLÍNICA	Técnico em patologia clínica
	TECNICO EM LABORATORIO	Técnico de laboratório em patologia clínica
	TECNICO EM RADIOLOGIA	Técnico em radiologia
	TECNICO EM FARMACIA	Técnico em farmácia
	AGENTE COMUNITARIO DE SAUDE	Agente comunitário de saúde
	AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS	Agente de combate a endemias
	AUXILIAR DE SERVICOS DE SAUDE	Visitador sanitário
	CONSELHEIRO TUTELAR	Conselheiro tutelar
	AUXILIAR DE LABORATORIO	Auxiliar de laboratório de análises clínicas
EDUCAÇÃO	PM-III PROFESSOR MUNICIPAL	Professores de nível superior do ensino fundamental (primeira à quarta séries)
	AEC-III SUPERVISOR PEDAGOGICO	Supervisor pedagógico
	SECRETARIO(A) ESCOLAR	Auxiliar de supervisor escolar
	PEDAGOGO	Pedagogo
	BIBLIOTECARIO	Bibliotecário
	AUXILIAR DE EDUCADOR/CUIDADOR TEMPORARIO	Educador infantil de nível médio
	EDUCADOR/CUIDADOR TEMPORARIO	Educador infantil de nível médio
	MONITOR DE ENTRETENIMENTO	Monitor de entretenimento
SEGURANÇA	GUARDA CIVIL MUNICIPAL	Guarda civil municipal
	VIGIA	Vigia
MANUTENÇÃO E REPARAÇÃO	COVEIRO	Coveiro
	JARDINEIRO	Jardineiro

	OFICIAL DE OBRAS	Encarregado de obras
	CALCETEIRO	Calceteiro
	CARPINTEIRO	Carpinteiro
	OPERADOR DE MÁQUINAS	Operador de máquinas de construção civil e mineração
	ARMADOR	Armador de ferros
	OFICIAL DE PINTURA	Pintor de obras
	BOMBEIRO	Bombeiro hidráulico
	SERRALHEIRO	Serralheiro
	CONDUTOR DE VEICULOS	Motorista de automóveis
	MECANICO DE VEICULOS	Mecânico de manutenção de automóveis, motocicletas e veículos similares
	ELETRICISTA	Eletricista
	BORRACHEIRO	Borracheiro
LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	SERVENTE ESCOLAR	Cantineiro
	AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS	Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas