

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

ROGÉRIO LUIZ PIN CALLEGARI

**IDENTIFICANDO AS VARIÁVEIS INTRÍNSECAS DOS
SERVIDORES ABSENTEÍSTAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO PÚBLICA FEDERAL**

**VITÓRIA
2016**

ROGÉRIO LUIZ PIN CALLEGARI

**IDENTIFICANDO AS VARIÁVEIS INTRÍNSECAS DOS
SERVIDORES ABSENTEÍSTAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO PÚBLICA FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Orientador: Aridelmo J. C. Teixeira

**VITÓRIA
2016**

ROGÉRIO LUIZ PIN CALLEGARI

**IDENTIFICANDO AS VARIÁVEIS INTRÍNSECAS DOS SERVIDORES
ABSENTEÍSTAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICA
FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Administração de Empresas da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 28 de julho de 2016.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Aridelmo Jose Campanharo Teixeira

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças

Prof^a. Dra. Arilda Magna Campagnaro Teixeira

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças

Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araújo

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por todas as graças que têm me concedido e a Nossa Senhora por interceder por mim junto ao vosso filho em todos os momentos de aflição.

A minha amada esposa, Rosielsi Barbieri Callegari, que muito me ajudou durante meu período de mestrado cuidando de nosso amado filho, Norenzo Barbieri Callegari, sendo paciente, amiga e compreensiva durante todo o tempo que estive presente e ao mesmo tempo ausente de nossa vida conjugal. A você, Minha Linda, minha eterna gratidão.

Ao meu amigo e companheiro de profissão Valmir Oliveira de Aguiar, que de forma indireta muito me ajudou durante todo o período de curso. Meu muito obrigado!

Ao meu orientador, Professor Dr. Aridelmo Teixeira por sua disponibilidade, zelo, paciência, atenção e segurança que me passou durante todo o período de escrita da dissertação.

Finalmente, a todos os professores da FUCAPE que muito me fizeram crescer intelectualmente. A minha mãe, Enir Pin Callegari, que por muitas vezes me hospedou em sua casa, dando-me carinho, atenção e aconselhamento nos momentos de aflição e sem esquecer de meus colegas de classe, que foram muito companheiros nos momentos de dificuldade e que de alguma forma contribuíram para minha formação.

RESUMO

Absenteísmo é um termo complexo e de etiologia multifatorial que se remete a todo tipo de ausência que o trabalhador comete em um dado momento em que deveria estar presente em suas atividades laborais. Desta forma, o objetivo deste estudo é identificar as variáveis intrínsecas ao servidor que influenciaram o absenteísmo por atestação médica em uma instituição de ensino pública federal. A metodologia adotada para a pesquisa foi do tipo documental de caráter exploratório, descritivo e quantitativo com corte longitudinal, onde se utilizou fontes de dados secundários internos disponibilizados pela de gestão de pessoas do instituto. Os dados foram tratados estatisticamente por meio de testes de aderência, correlações entre as variáveis, regressão linear, análises gráficas e comparações de médias. Participaram do estudo 682 servidores públicos que apresentaram um total de 1746 atestados médicos nos anos de 2013 e 2014. Conclusivamente, foram identificadas 5 variáveis que influenciaram o absenteísmo: gênero, cargo de confiança, nível de escolaridade ensino médio, doutorado e estágio probatório. Conclui-se que a estabilidade dos servidores é o principal fator que contribui para o absenteísmo na instituição.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Absenteísmo. Setor Público

ABSTRACT

Absenteeism is a complex and multifactorial term that refers to all kinds of absence that the worker makes in a moment and should be present in their work activities. Thus, this study aims to identify the intrinsic variables to the civil servant that influenced absenteeism for medical certification in a Federal Education Institute. The methodology used for the research was the documentary type of exploratory, descriptive and quantitative with a defined period of data collection which was used internal secondary data sources provided by the Human Resources Management of the Institute. The data were statistically analyzed by means of compliance tests, correlations between variables, linear regression, graphical analysis and comparisons of means. The study included 682 civil servants who had a total of 1746 medical certificates in the years of 2013 and 2014. Conclusively, it were identified 5 variables that influenced absenteeism: gender, position of trust, high school level of education, doctorate and probationary phase. It is concluded that the stability of the civil servants is the main factor contributing to absenteeism in the Institute.

Keywords: Human Resources Management. Absenteeism. Public sector.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade (Armazenado).....	39
Gráfico 2 – Faixa Etária.....	55
Gráfico 3 – Faixa Etária.....	56
Gráfico 4 – Média de Faltas – Cargo Confiança.....	57
Gráfico 5 – Estado Civil x Gênero.....	58
Gráfico 6 – Idade x Estado Civil.....	59
Gráfico 7 – Estado Civil x Doutorado.....	59
Gráfico 8 – Estágio Probatório x Gênero.....	60
Gráfico 9 – Estágio Probatório x Ensino Médio.....	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Percentis Idade e tempo de Serviço.....	38
Tabela 2 – Idade (Armazenado).....	39
Tabela 3 – Tempo de Serviço (Armazenado).....	40
Tabela 4 – Ausências anteriores/posteriores a feriados.....	40
Tabela 5 – Cargo de Confiança.....	41
Tabela 6 – Gênero.....	41
Tabela 7 – Estado Civil.....	41
Tabela 8 – Número de dependentes.....	42
Tabela 9 – Classe.....	42
Tabela 10 – Estágio Probatório.....	43
Tabela 11 – Técnicos Administrativos e Docentes.....	43
Tabela 12 – Distribuição de frequências e porcentagens de acordo com a Escolaridade.....	44
Tabela 13 – Estatísticas descritivas – Remuneração.....	45
Tabela 14 – Análise Univariada – Remuneração Básica – ANOVA.....	45
Tabela 15 – Estatísticas descritivas - Cargo de Confiança.....	45
Tabela 16 – ANOVA – Cargo de Confiança.....	46
Tabela 17 – por Gênero – ANOVA.....	46
Tabela 18 – Gênero.....	46
Tabela 19 – Faixa Etária – ANOVA.....	47
Tabela 20 – Nº de faltas - Estado Civil.....	47
Tabela 21 – Estado Civil – ANOVA.....	48
Tabela 22 – Dependentes – Descritivos.....	48
Tabela 23 – Dependentes – ANOVA.....	48
Tabela 24 – Classe – ANOVA.....	49
Tabela 25 – Nº de faltas – Classe.....	49
Tabela 26 – Estágio Probatório – Descritivos.....	51
Tabela 27 – Correlação de Pearson.....	52
Tabela 28 – Resumo do modelo.....	54

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 ABSENTEÍSMO.....	14
2.1.1 Classificação do absenteísmo.....	15
2.2 FATORES DETERMINANTES DO ABSENTEÍSMO.....	19
2.2.1 Fatores Pessoais.....	19
2.2.2 Gênero.....	19
2.2.3 Idade.....	21
2.2.4 Tempo de serviço.....	23
2.2.5 Nível de Escolaridade.....	24
2.2.6 Categoria Profissional.....	25
2.2.7 Remuneração.....	26
2.2.8 Estado Civil.....	27
2.2.9 Dependentes.....	28
2.2.10 Estabilidade no Serviço.....	28
2.2.11 Feriados.....	30
2.3 O IMPACTO DO ABSENTEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES...	30
3 METODOLOGIA.....	33
3.1 DESCRIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS DADOS.....	34
3.2 MÉTODO: MODELO DE REGRESSÃO LINEAR.....	36
4 RESULTADOS.....	37
4.1 ANÁLISE DE FREQUÊNCIAS.....	38
4.2 ANÁLISE DESCRITIVA E ANOVA.....	44
4.3 ANÁLISE DE CORRELAÇÃO DE PEARSON.....	52
4.4 REGRESSÃO LINEAR E ANÁLISE GRÁFICA.....	54
5 DISCUSSÃO.....	62

6 CONCLUSÃO.....	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Os primeiros registros que se tem notícia sobre o absenteísmo em trabalhadores foram registrados no antigo Egito por meio de papiros. Todavia, a sociedade daquela época não deu a devida atenção para os problemas que essas ausências poderiam ocasionar, interpretando-as como uma consequência natural do trabalho (TELES, et al., 2006).

Na sociedade contemporânea, o estabelecimento de estratégias que venham a reduzir a ausência dos trabalhadores de seus postos de trabalho, o absenteísmo, tornou-se uma questão crucial para as instituições públicas e privadas (PINTO, 2006).

Como a sobrevivência das empresas está associada à geração de lucros, é compreensível que as empresas tenham preocupação com a assiduidade de seus empregados, uma vez que a ausência de um sobrecarrega outro presente, o que gera perdas de produção e insatisfações (CARVALHO et al., 2009), com isso, cada vez mais as organizações modernas se estruturam para registrar o comportamento dos absenteístas para melhorar seus processos de contratação, com intuito de obter um maior rendimento dos produtos e serviços que oferecem e diminuir o absenteísmo (POLLARÈS, 2007).

Há vários conceitos na literatura sobre o termo absenteísmo, onde este é tratado de formas diferentes pelos autores (BANKS, PATEL e MOOLA, 2012; SANCINETTI, 2011; DIAS e MARTINS, 2005), contudo existe um conceito que é unânime, no qual o absenteísmo se refere à ausência do trabalhador de seu posto de trabalho em um dado momento em que deveria estar presente e executando suas

tarefas laborais (BROOKE e PRICE, 1989; DRAGO e WOODEN, 1992; HARRISON e MARTOCCHIO, 1998; TOUS e TENDERO, 2006).

A ausência é o termo chave para o conceito de absenteísmo laboral e, numa visão mais holística, se remete a todo tempo de afastamento do trabalhador de suas atividades em um momento que não foi planejado pelo empregador (TOUS e TENDERO, 2006). Essa definição considera que as ausências legais, como por exemplo, férias e greve não são consideradas como absenteísmo por fazerem parte do direito dos trabalhadores.

A literatura tem classificado o absenteísmo em função do indivíduo ou da organização. Do ponto de vista do indivíduo, este pode ser manifestado de forma voluntária ou involuntária, evitável e inevitável, onde a presença do trabalhador não depende da instituição em que trabalha e sim de sua pré-disposição e controle individual (PINTO, 2006). As faltas ao trabalho justificadas por atestação médica, provenientes de problemas de saúde do trabalhador ou de pessoa em família são consideradas como involuntárias e inevitáveis e, estão além do controle do empregado, onde os afastamentos tendem a ser de longo prazo, sendo os demais tratados como absenteísmo voluntário (DRIVER e WATSON, 1989; THOMSON, GRIFFITHS e DAVISON, 2000).

Na visão organizacional o absenteísmo é tratado como justificável e injustificável. Justificável é toda ausência que possua embasamento legal e não infrinja as normas estabelecidas pela organização. Injustificável é a falta ao trabalho que não se enquadre às normas e regulamentos da instituição e que não possuam amparo legal (LEIGH, 1981; PARINGER, 1983)

Quando um indivíduo justifica sua falta ao trabalho por meio de atestados médicos, ali está envolvido uma decisão individual e complexa que pode ter sido

motivada por uma série de fatores ligados a questões pessoais, de ordem social, relativos ao meio organizacional ou que envolvam pessoas da família (MELCHIOR et al., 2003). Alguns fatores não podem ser controlados pelos gestores, outros podem ser manipulados ou mesmo alterados através da identificação do perfil dos absenteístas, o que pode levar a adoção de estratégias que mudem o comportamento individual ou grupal desses trabalhadores. Sendo assim, uma das questões que podem ser fundamentais para o estudo do absenteísmo de trabalhadores por atestação médica é a identificação das variáveis pessoais de cada indivíduo que podem influenciar suas faltas ao trabalho (HARRISON e MARTOCHIO, 1998; POLLARÈS, 2007). Diante disso, o problema que norteou esta pesquisa foi: **Quais as variáveis intrínsecas ao servidor que influenciam o absenteísmo por atestação médica?**

Com intuito de responder à questão levantada, o objetivo deste estudo é identificar as variáveis intrínsecas ao servidor que influenciam o absenteísmo por atestação médica em uma instituição de ensino pública federal.

A escolha de um tema tão complexo (TAIMELA et al., 2007) e de etiologia multifatorial, devido aos diversos fatores que podem ocasioná-lo (IHLEBAEK, BRAGE e ERIKSEN, 2007; PEIRÓ, 2008; LEÃO, 2015), justifica-se pelas discussões feitas sobre a quantidade de afastamentos ocorridos por meio de atestados médicos com servidores públicos, tendo como intuito fornecer informações importantes sobre o perfil desses absenteístas e a adoção de medidas que reduzam as faltas ao trabalho (DE PAOLA, SCOPPA e PUPPO, 2014; KIVIMÄKI et al., 2003; TAIMELA et al., 2007).

Para se ter ideia da dimensão do problema, de acordo com o relatório de atestados médicos homologados, disponível no *site* do Instituto Federal do Espírito Santo - IFES, somente no ano de 2014, 785 (setecentos e oitenta e cinco) servidores

apresentaram atestados médicos, ausentando-se de suas atividades, o que totalizou 10.464 (dez mil quatrocentos e sessenta e quatro) dias de ausências justificáveis. Dados semelhantes são encontrados em estudos feitos no Brasil (CARNEIRO, 2006; CUNHA, BLANK e BOING, 2009; SALA et al., 2009), onde estes relataram que vêm crescendo o número de afastamentos de servidores públicos por meio de atestação médica, o que mostra uma tendência de as faltas serem abonadas por meio deste instrumento (SALA et al, 2009; ANDRADE et al, 2008).

Notadamente, existem pesquisas que identificaram as variáveis e o perfil dos absenteístas e nelas a literatura tem mostrado que quanto mais elevado o nível educacional dos funcionários, menores são os números de ausências ao trabalho. Neste estudo, os servidores com níveis educacionais mais elevados, com título de doutores, foram os que mais se ausentaram do trabalho. Não foi encontrado na literatura outros estudos que relataram esse tipo de comportamento absenteísta entre servidores doutores, por isso, esta é contribuição deste estudo para o campo científico e a lacuna de pesquisa encontrada.

Considerando que essa instituição de ensino é um caso interessante para se estudar o absenteísmo e diante do fato que o servidor afastado do trabalho não possui perdas salariais, ao contrário de alguns países da Europa (DE PAOLA, SCOPPA e PUPPO, 2014; MARKUSSEN et al., 2011), ressalta-se a necessidade de um estudo aprofundado para identificar as variáveis intrínsecas ao servidor para tentar explicar o absenteísmo por atestação médica para a adoção de estratégias que reduzam estes tipos de faltas.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ABSENTEÍSMO

A palavra absenteísmo vem do francês *absentéisme* e significa ausência do funcionário em seu local de trabalho por causas previstas e não programadas, sendo elas voluntárias ou alheias à vontade do trabalhador (FUGULIN, GAIDZINSKI e KURCGANT, 2003; NASCIMENTO, 2003; SILVA e MARZIALE, 2000). Alguns trabalhos (ROCHA, 1981; QUICK e LAPERTOSA, 1982) relatam que a princípio o termo foi utilizado para designar o êxodo rural e que depois com advento da revolução industrial, com características incompatíveis ao bem-estar do trabalhador, passou a ser aplicado aos empregados que não compareciam aos seus postos de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT compreende o absenteísmo como o não comparecimento do trabalhador ao seu local de trabalho, enquanto que o absenteísmo por licença médica equivale a um período de afastamento do empregado por razões de saúde que o incapacita a executar suas atividades laborais (OIT, 1989, p. 06). Estima-se que 75% das ausências ao trabalho são justificadas por atestados médicos. Esse é o conceito que norteará este estudo, todavia, existem conceitos similares na literatura que foram sumarizados, conforme o Quadro 1, para uma melhor visualização:

Quadro 1 - conceitos de absenteísmo

Autor/ano	Conceito
Dejours (1992)	Trata o absenteísmo como uma forma de o trabalhador escapar e resistir das demandas existentes de trabalho para encontrar um equilíbrio perante sua insatisfação laboral, sendo uma alternativa quando se esgotam todos os recursos disponíveis.
Mallada (2004)	Define absenteísmo como todas as faltas voluntárias (férias, ausências previstas, programadas e folgas) e involuntárias as faltas por problemas de saúde, não prevista e não programadas.
Dias e Martins (2005)	Absenteísmo é o número de faltas não programadas em um determinado período.
Penatti, Zago e Quelhes (2006)	O absenteísmo ou ausentismo é toda falta ou atraso dos trabalhadores que compromete sua carga horária de trabalho e a produção de bens e serviços de uma organização, causando prejuízo econômico para absenteístas e empregadores.
SANCINETTI, Tânia Regina et al. (2011)	O absenteísmo refere-se à frequência ou duração do tempo de trabalho perdido quando os profissionais não comparecem ao trabalho e corresponde às ausências quando se esperava que os mesmos estivessem presentes.
Banks; Patel e Moola (2012)	É o não comparecimento do funcionário em seu posto de trabalho sem que haja uma prévia programação.

Elaborado pelo autor

Ainda, Dias e Martins (2005) relatam que muitas vezes as ausências no emprego sofrem uma metamorfose, tornando práxis voluntárias em involuntárias, devido ao ilícito “comércio” de atestados de saúde.

Behrend e Pocock (1976) destacam que as faltas por motivos fúteis são voluntárias/individualistas e não representam uma inquietude social, pois não possuem um motivo consistente, a exemplo do movimento grevista, que mesmo demandando um volume de tempo bem superior, não são consideradas como absenteísmo, pois lutam em prol de direitos e benefícios para uma determinada categoria profissional.

2.1.1 Classificação do Absenteísmo

Segundo Quick e Lapertosa (1982) o absenteísmo pode ser classificado como voluntário, por doença, por patologia profissional, legal e compulsória, onde:

Absenteísmo voluntário é qualquer tipo de ausência do trabalhador ao serviço por razões particulares e que não possuem justificativa legal que abone sua ausência;

Absenteísmo involuntário por motivos de doença é todo tipo de doença que não possui relação com a atividade desempenhada pelo funcionário, sendo classificado de acordo com o Código Internacional de Doença (CID);

O absenteísmo por patologia profissional é classificado como um tipo de doença profissional ou relacionado ao trabalho pelo Ministério da Saúde e pela Previdência Social;

Já o absenteísmo legal é aquele instituído por força de lei e que resguardam os direitos dos funcionários a tirarem férias, a licença paternidade, maternidade, doação de sangue, tratamento médico, etc. e que deve ser cumprido pelas empresas;

Por último, existem os casos em que o absenteísmo é compulsório, onde o empregado é afastado de suas atividades por motivos de irregularidade no trabalho, mudança de um órgão para outro, participação em desporto ou atividade de representação nacional, prisão em flagrante ou preventiva, greve, etc.

Para Miguez e Bonanami (1988) o absenteísmo pode ser classificado como voluntário ou evitável, justificado ou injustificável e involuntário ou inevitável. Estas classificações são geralmente utilizadas pelas organizações no controle das faltas ao trabalho de seus empregados.

Contudo, são as designações de ausência ao trabalho voluntárias e involuntárias que causam maior polêmica dentro dos estudos sobre absenteísmo, tendo em vista o julgo subjetivo que é feito. As ausências voluntárias são geralmente utilizadas pelos indivíduos para resolverem problemas pessoais, como por exemplo, consultas médicas, assuntos particulares, problemas em família e indisposição. Este tipo de ausência não possui uma justificção pessoal ou imperativa, cabendo ao

indivíduo a escolha de estar presente ou não no trabalho, sendo a frequência com que o indivíduo se ausenta ser um dos principais indicadores (MIGUEZ e BONAMI, 1988; THOMSON, GRIFFITHS e DAVISON, 2000). Já as ausências involuntárias não dependem da vontade pessoal do sujeito e estão legitimadas pelas necessidades de estar ausente, geralmente justificadas por problemas de saúde ou pela ocorrência de acidentes, tendo como principal indicador o total de dias perdidos em determinado período (THOMSON, GRIFFITHS e DAVISON, 2000). Mesmo que as ausências sejam involuntárias, as organizações devem adotar medidas para tentar reduzir estes tipos de faltas, investindo em infraestrutura, melhorando as condições de trabalho e ergonomia, além de adquirir equipamentos de proteção de uso individual - EPI (GEURTS, KOMPIER e GRUNDEMANN, 2000).

As organizações procuram criar bancos de dados sobre os funcionários que possuem elevados números de faltas ao trabalho, mas as medidas de frequência e períodos de ausência adotadas não permitem distinguir se as ausências são voluntárias ou involuntárias, pois estas dependem de cada indivíduo, podendo variar ao longo do tempo (HAMMER e LANDAU, 1981; DALTON e MESH, 1991). Identificar os funcionários que faltam muito ao trabalho procurando mapear o perfil destes absenteístas e suas características pessoais, pode auxiliar a distinguir quais cargos estão mais propensos a se ausentar de suas atividades laborais para adoção de medidas preventivas (POLLARÈS, 2007).

As ausências voluntárias refletem uma intenção individual, enquanto que as involuntárias é resultado da ação de fatores exteriores que levam o funcionário a se ausentar do trabalho. Em síntese, as ausências voluntárias possuem a tendência de serem associadas a causas implícitas, por ventura, as ausências involuntárias possuem causas explícitas (THOMSON, GRIFFITHS e DAVISON, 2000).

Quanto ao período de duração dos afastamentos (em número de dias), a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho - Eurofound (1997) classifica o absenteísmo como: Curta duração: 01 a 07 dias; média duração: 08 a 42 dias; longa duração: acima de 42 dias.

Quanto às causas, McDonald e Shaver (1981) classificam o absenteísmo em três grupos:

Causas intrínsecas – são associadas às condições trabalho, refletindo diretamente na satisfação do trabalhador. Podem estar relacionadas à exaustão física diante da sobrecarga de trabalho, falta de supervisão e controle, dentre outras;

Causas extrínsecas – está relacionada às políticas de gestão de pessoas (chefias que abonam as faltas dos absenteístas; salários incompatíveis, dificuldades de locomoção (transporte) etc.);

Causas de personalidade – relacionados ao comportamento individual do trabalhador (problemas pessoais; dependência química; desmotivação; com problemas de relacionamento com o grupo, conflitos interpessoais, etc.);

Embora o absenteísmo possa ser conceituado e classificado de formas diferentes, de acordo com a visão de cada autor, a etiologia do absenteísmo aponta para fatores de cunho organizacional, extra organizacional, psicossociais e individuais que impactam na assiduidade dos trabalhadores. Alguns destes determinantes serão analisados mais pormenorizadamente.

2.2 FATORES DETERMINANTES DO ABSENTEÍSMO

2.2.1 Fatores Pessoais

As ausências ao trabalho possuem relações significativas com as características pessoais dos trabalhadores, estas são universalmente reconhecidas, mas pouco compreendidas e estudadas no meio acadêmico (PINTO, 2006).

A literatura que trata sobre associação entre as características pessoais e absenteísmo ainda é bastante insipiente, tendo em vista que não existe uma teoria que trate sobre relação entre esses dois fatores (NICHOLSON e JOHNS, 1985).

2.2.2 Gênero

Segundo a OIT (2005), estudos feitos na América Latina (Chile, Brasil, Argentina, México e Uruguai) indicam que o absenteísmo é mais frequente em mulheres do que em homens, o que gera uma imagem negativa do gênero feminino e uma certa resistência das organizações em contratar, capacitar e promover este gênero devido ao elevado número de ausências e licenças, o que acaba gerando perda de produtividade e elevação dos custos para as organizações (ABRAMO e TODARO, 2002).

O absenteísmo varia de acordo com o gênero, sendo que outros estudos também mostram que as taxas de ausências ao trabalho são maiores para o gênero feminino em relação ao masculino (SCOTT e MCCLELLAN, 1990; VISTNES, 1997; VOSS, FLODERUS e DIDERICHSEN, 2001).

Estudos realizados demonstram que a maior parte dos afastamentos entre mulheres acontecem com idades superiores a 40 anos, com níveis de instrução

educacional baixo e com maior tempo de serviço na organização (BARHAM e BEGUM, 2005; SALA et al., 2009; CUNHA, BLANK e BOING, 2009; ANDRADE et al., 2008). A maior prevalência de ausências do gênero feminino estão associadas a atividades relacionadas a área de saúde, educação e limpeza no qual possuem características que exigem controle emocional, baixos salários, falta de perspectiva na profissão e falta de autonomia, sendo também influenciadas por fatores biológicos, culturais e psicossociais que estão associados, muitas das vezes, ao desenvolvimento de múltiplas tarefas e jornadas de trabalho que vão além do expediente normal da organização para o cumprimento de outros papéis com a família e com o lar, além de sofrerem desigualdade profissional por causa de seu gênero (BEKKER, RUTTE e VAN RIJSWIJK, 2009).

Leão (2015) em estudo feito com os servidores públicos municipais de Goiânia no período de 2005 a 2010, constatou que as mulheres se afastam com maior frequência de suas atividades em comparação aos homens. Em compensação, o tempo de afastamento do gênero masculino é bem superior em número de dias, o que também pôde ser observado no estudo feito com os servidores públicos de Santa Catarina e em uma fábrica inglesa nos anos de 1977 e -1978 (CUNHA, BLANK e BOING, 2009; MARKHAN, DANSEREAU e ALUTTO, 1982). Isso possivelmente ocorre devido ao fato de os homens se ausentarem por quadros clínicos mais severos que demandam maior tempo de repouso de suas atividades laborais (SALA et al., 2009), enquanto que as mulheres se afastam por motivos de saúde de menores proporções (constipações e insônias) (LEIGH, 1981).

De acordo com Rojas (2001), os atestados médicos apresentados pelas mulheres, muitas vezes, não representam seus verdadeiros quadros clínicos, tendo em vista que grande parte desses afastamentos são concedidos para o tratamento de

filhos menores de dois anos. Concluiu-se isso a partir de um estudo exploratório realizado no Chile, onde uma investigação realizada com médicos constatou que eles concediam atestados médicos para as mães, como se fossem para seu próprio tratamento, por acreditarem que a licença maternidade de um ano não era suficiente para suprir as necessidades dessas crianças e, por não haver uma legislação que legitimasse suas faltas para acompanhamento de seus filhos, sem que haja perdas salariais por conta destes afastamentos. O estudo demonstrou a necessidade de mudanças na legislação do trabalho daquele país para que as mulheres consigam acompanhar o tratamento de seus filhos sem que haja necessidade de se utilizar de meios ilícitos para que não sofram descontos em suas folhas de pagamento.

Em estudo realizado na Universidade Federal de Viçosa – UFV no período de janeiro de 1996 a dezembro de 2005 com 3.361 servidores, sendo 850 docentes e 2.511 técnicos administrativos em educação, concluiu-se que mesmo de forma mais discreta, as mulheres se ausentam mais do que os homens no trabalho, perfazendo um índice total de absenteísmo entre as servidoras de 11,35%, enquanto que para servidores esse índice foi de 11,08% (OLIVEIRA, GRANZINOLLI e FERREIRA, 2007).

2.2.3 Idade

Com o aumento da expectativa de vida dos brasileiros e com as possíveis mudanças que ocorrerão nas regras de aposentadoria, passando a idade mínima para 60 anos para mulheres e 65 para os homens, haverá um maior número de pessoas idosas no mercado de trabalho. Para entender melhor o impacto que isso causará nas organizações, é necessário que se investigue, desde já, o papel que a idade tem em relação as ausências laborais (HACKETT, 1990). Existe uma maior probabilidade de trabalhadores com idades mais avançadas se ausentarem mais de suas atividades

por motivos de doenças, entretanto, alguns estudos apresentam resultados diferentes quanto a variável idade.

Os estudos feitos por Steers e Rhodes (1978) já mencionavam que a idade influencia valores, expectativas e o comparecimento dos trabalhadores em seus locais de trabalho, sendo que a idade está mais diretamente relacionada ao absenteísmo involuntário, onde não existe intenção individual de faltar e, indiretamente relacionada nos casos de absenteísmo voluntários.

Os trabalhadores com idades inferiores a 30 (trinta) anos se ausentam com mais frequência por períodos curtos de tempo, geralmente por motivos pessoais, enquanto que os mais velhos, com idades superiores a 50 (cinquenta) anos, faltam menos ao trabalho, mas em compensação se ausentam por períodos de tempo mais longos por motivos de doenças (VOSS, FLODERUS e DIDERICHSEN, 2001; THOMSON, GRIFFITHS e DAVISON, 2000).

Embora os trabalhadores com idades mais avançadas tenham índices de faltas inevitáveis mais elevados e fiquem ausentes por períodos de tempo bem mais longos que os trabalhadores mais jovens, estes índices não se repetem quando se trata de ausências evitáveis e de curta duração, prevalecendo os maiores índices deste tipo de falta em trabalhadores jovens (ROBBINS, 2011).

Os estudos feitos por Hackett (1990) sobre absenteísmo em trabalhadores do gênero feminino e masculino concluíram que existe uma relação inversa entre presença ao trabalho e idade. Os homens mais novos tendem a faltar mais em comparação aos mais velhos, pois estes possuem maior responsabilidade financeira e com a família. Já as mulheres em meia idade apresentaram maiores índices de absenteísmo do que as mais novas e as mais velhas. Esta falta de linearidade se deve ao fato de as mais novas não possuírem filhos, as de meia idade terem filhos que

requerem mais cuidados e atenção e as mais velhas por possuírem filhos mais crescidos e independentes.

2.2.4 Tempo de Serviço

Existe uma dependência natural entre a variável idade e o tempo de serviço do trabalhador. O aumento da idade está diretamente associado ao tempo de serviço na organização, quanto mais velho o trabalhador mais antigo na instituição ele será (THOMSON, GRIFFITHS e DAVISON, 2000). Assim como algumas investigações demonstraram relação direta entre idade e ausências (VOSS, FLODERUS e DIDERICHSEN, 2001; THOMSON, GRIFFITHS e DAVISON, 2000; ROBBINS, 2011), verifica-se uma tendência semelhante de trabalhadores mais novos se ausentarem mais que os trabalhadores mais velhos (MARTOCCHIO, 1989).

Em uma investigação feita na Inglaterra com 2.147 servidores do governo, verificou-se a não existência de linearidade entre as faltas ao trabalho e o tempo de serviço e sim, uma relação curvilínea que varia de acordo com o tipo de ausência que podem ser justificadas por meio de atestados médicos ou injustificada (sem atestação médica). Assim, poderia existir uma relação curvilínea inversa, onde trabalhadores mais novos e mais velhos faltavam mais ao trabalho; uma relação curvilínea normal, onde as pessoas com menos tempo de serviço e mais antigas faltavam mais ao trabalho; e uma relação curvilínea positiva que demonstrava uma tendência de os períodos de ausência ao trabalho aumentarem conforme o trabalhador se tornasse mais antigo na organização (THOMSON, GRIFFITHS e DAVISON, 2000).

Para as ausências voluntárias ou evitáveis Hackett (1990) em estudo feito sobre a antiguidade, idade e absenteísmo de trabalhadores, encontrou-se uma tendência negativa entre idade e maior tempo de serviço, ou seja, quanto mais antigo

for o trabalhador, menor será a possibilidade dele se ausentar de suas atividades laborais por motivos pessoais.

Em contraponto ao estudo feito por Hackett (1990), Araújo (2012) observou que os maiores índices de ausências são encontrados em servidores que já possuem estabilidade no serviço público, ou seja, ter mais tempo de serviço e poder contar com a segurança de não ser demitido, facilita a justificação de faltas por meio de atestados médicos (ANDRADE et al., 2008). Supõe-se ainda que menores índices de absenteísmo são encontrados em servidores que ainda estão em período probatório, que necessariamente precisam ter 3 anos de efetivo exercício para se tornarem estáveis na organização (SILVA, 2010).

Identificar o perfil dos absenteístas utilizando fatores como idade, tempo de serviço e gênero é importante para que as organizações possam desenvolver intervenções a grupos específicos e, com isso, buscar formas de reduzir o absenteísmo na organização (MARKHAN, DANSEREAU e ALUTTO, 1982).

2.2.5 Nível de Escolaridade

O nível de escolaridade é uma variável que pode influenciar no absenteísmo. Estudo realizado com profissionais da área de saúde de um hospital diagnosticou que quanto menor o nível de escolaridade, maior o número de afastamentos ao trabalho, mostrando que os funcionários administrativos com o ensino básico apresentaram maior número de faltas quando comparado a outros de nível superior (ALMEIDA, 2008).

Existe uma relação significativa entre o nível de escolaridade e as faltas ao trabalho justificadas por atestados médicos (LEIGH, 1986). Trabalhadores com níveis educacionais mais elevados possuem melhores condições de trabalho e, com isso,

estão mais propensos a não faltarem ao trabalho por problemas de saúde, ao passo que, quanto menor o nível de escolaridade maiores são as chances de desenvolverem tarefas mais insalubres e ocuparem cargos que exijam maior esforço físico, o que pode resultar em um maior número de ausências ao trabalho (MOWDAY e SPENCER, 1981).

Quanto ao afastamento considerando o nível de escolaridade, o estudo feito por Araújo (2012) observou que os maiores índices de absenteísmo eram entre servidores que ocupavam cargo de nível médio (52,1%), seguidos pelos cargos de nível superior (28,1%) e especialização (7,3%). Nota-se que quanto mais elevado o nível de escolaridade, mais baixo é o índice de absenteísmo.

Grupos com nível de escolaridade acima do exigido tendem a faltar mais ao trabalho. Assim, os empregados que percebem que possuem habilidades que vão além das exigidas para a função que executam, tendem a ter maiores comportamentos absenteístas (POLLARÈS, 2007)

2.2.6 Categoria Profissional

A literatura que trata sobre o absenteísmo mostra que existe uma relação positiva entre o número de faltas ao trabalho e a categoria profissional que o trabalhador pertence. Trabalhadores de uma categoria profissional com menor qualificação são mais suscetíveis a faltar ao trabalho que empregados que ocupam cargos mais elevados dentro da organização (BLAU, 1986; BARMBY e STEPHAN, 2000; OLIVEIRA, GRANZINOLLI e FERREIRA, 2007).

A tarefa que desempenham também é fator que pode influenciar nos índices de absenteísmo, uma vez que, quando os trabalhadores menos qualificados ocupam cargos que exijam maiores responsabilidades, ao serem pressionados para o

desenvolvimento de trabalhos que estão além de suas qualificações, há uma tendência de se ausentarem mais do serviço (VOSS, FLODERUS e DIDERICHSEN, 2001).

Mesmo nos casos em que os afastamentos foram justificados por meio de atestados médicos, estes ocorreram com maior frequência em trabalhadores ocupantes de cargos de menor qualificação profissional. Em relação as mulheres, as que ocupam cargo mais elevado apresentaram menor índice de absenteísmo. A possibilidade de remuneração mais elevada deste gênero pode auxiliar na contratação de domésticas e babás que executem as tarefas domésticas destas mulheres em seu lar, reduzindo desta forma uma segunda jornada de trabalho e consequentemente o absenteísmo (VANDENHEUVEL, 1997; WOODEN, 1990).

2.2.7 Remuneração

A remuneração faz parte dos fatores que podem influenciar no absenteísmo laboral. De acordo com o Modelo Causal do Absenteísmo desenvolvido por Brooke e Price (1989) no qual foi testado e validado com 425 funcionários de um centro médico que estavam distribuídos em várias categorias profissionais, dentre os 9 fatores do modelo que podem influenciar no absenteísmo, a remuneração é o fator que impacta diretamente e de forma negativa no absenteísmo, isto é, quanto mais elevada for a remuneração, menores serão as taxas de absenteísmo dos empregados.

Um estudo feito com funcionários de um banco estatal do Estado de Minas que buscou estimar a prevalência de afastamentos por motivos de atestação médica, concluiu que houve um predomínio de afastamentos ao trabalho em trabalhadores do sexo feminino, com idades entre 40 e 49 anos, com tempo de serviço superiores a 20

anos e que ocupavam cargos com menores qualificações e recebiam remunerações mais baixas em relação a outros funcionários (SILVA, PINHEIRO e SAKURAI, 2008).

Da mesma forma, Gonçalves (2013) encontrou características simétricas aos estudos anteriores em relação ao impacto que a remuneração exerce sobre o indivíduo, constatando que quanto mais elevado o salário do empregado, mais motivado ele estará para vir trabalhar e menores serão seus índices de absenteísmo.

2.2.8 Estado Civil

A existência de relações significativas entre o estado civil e o absenteísmo ainda são pouco investigadas. Existem alguns estudos, como de Furlan e Stancato (2013), que pesquisaram os fatores geradores de absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital público e um privado, constatando que os maiores índices de ausências foram localizados entre os funcionários casados tanto no hospital público, quanto no privado. Achados semelhantes foram encontrados nos estudos de Alves, Godoy e Bicalho (2001), onde os trabalhadores casados apresentaram maior índice de absenteísmo por possuírem maiores responsabilidades com a família e com afazeres domésticos.

Ainda no tocante sobre o estado civil dos empregados, uma das pesquisas pioneiras sobre o assunto realizada por Jamati (1962) na Espanha com trabalhadoras de uma indústria da Genebra, constatou que as mulheres que mais se ausentam do trabalho são as casadas, seguidas pelas divorciadas, viúvas e por último, as solteiras.

2.2.9 Dependentes

A lei 8.112/90 que trata sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais, relata em seu Art. 83 a condição de afastamento do servidor para o acompanhamento do tratamento de saúde em pessoa da família:

“Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial”.

O artigo mostra que os servidores possuem o direito de acompanhar pessoa em família para o tratamento de saúde, tanto para filhos, quanto para algum dependente financeiro, sendo amparado legalmente as ausências justificadas ao trabalho por meio de atestação médica, quando estes forem acompanhar algum enfermo da família, desde que sua presença seja indispensável.

As análises feitas por Sokolowska (1965) e Jamati (1962) comprovam uma relação positiva entre o número de faltas ao trabalho com a presença de dependentes no lar do empregado, reforçando que enquanto os homens justificam suas ausências por meio de atestados médicos para o trato de sua própria saúde, muitas vezes, as mulheres utilizam essa justificativa para o acompanhamento de pessoa em família, sendo a grande maioria para o trato de crianças enfermas.

2.2.10 Estabilidade no Serviço

Na Alemanha os servidores públicos possuem um período de estágio probatório bem mais extenso do que no Brasil. A estabilidade só acontece quando o indivíduo completa 15 anos de efetivo exercício e possui pelo menos 40 anos de idade.

A partir deste momento, o nível de proteção do empregado se eleva, só podendo ser exonerado em casos de falta grave (RIPHAHN, 2004).

Quando se compara trabalhadores alemães do setor público estáveis com os não estáveis, constata-se que aqueles com emprego seguro acumulam significativamente mais dias de ausência ao trabalho do que os outros ainda não estáveis em suas carreiras (RIPHAHN, 2004).

O estudo feito por Wooden (1990) mostrou um maior número de ausências ao trabalho de funcionários estatutários quando comparado com os regidos pelo sistema celetista. Esse comportamento poderia ser explicado pela maior proteção na manutenção do emprego, facilidade em se conseguir licenças médicas, menor pressão competitiva e insatisfação com o trabalho.

Nos casos dos celetistas, existe uma “seleção natural” dos funcionários sadios com uma tendência de os indivíduos com histórico elevado de afastamentos serem excluídos da organização. Tal seleção não pode ser aplicada aos estatutários, tendo em vista que estão protegidos por sua estabilidade no emprego (PRIMO, 2010).

Em um dia típico de trabalho na Noruega, 7% dos trabalhadores noruegueses se ausentam de suas atividades laborais. Isto se deve ao fato de o país possuir uma cobertura de seguro doença muito generoso. Nota-se que o comportamento de ausência se reduz a partir do prazo de um ano, momento em que se esgota o benefício do seguro doença (MARKUSSEN, 2011).

Com o objetivo de reduzir o nível de absenteísmo entre servidores públicos, o governo italiano propôs uma reforma no seguro doença com um maior controle e monitoramento dos trabalhadores afastados. Antes da reforma, os funcionários recebiam salário integral durante os nove primeiros meses de licença. A partir da reforma, alguns componentes incorporados no salário eram interrompidos no primeiro

dia de afastamento, como salário base e bônus por produtividade, valores esses que aumentavam em até 20% a remuneração total. O resultado da reforma foi a redução das ausências de curto prazo de até 10 dias em 49% (DE PAOLA, 2014).

2.2.11 Feriados

As estatísticas dos estudos feitos sobre o absenteísmo nos Estados Unidos revelaram uma tendência de as ausências ao trabalho dos empregados serem mais elevadas nos períodos anteriores ou posteriores a feriados, prevalecendo os maiores índices de absenteísmo nas segundas-feiras e diminuindo no meado da semana Kellogg (s.d.) apud Fontes (1974) apud Siqueira (1984). Esse tipo de comportamento absenteísta também é citado por Davis e Newstrom (2002), onde reiteram que os maiores índices de ausências ao trabalho se dão nas segundas e sextas-feiras. Essas afirmativas, mesmo não sendo investigadas suas possíveis causas mais profundamente, revelam reflexões que podem supor algumas conclusões, como a de classificar este tipo de ausência como voluntária ou evitável, conforme menciona Salazar (1976) apud Siqueira (1984).

Observa-se que além das causas de afastamento por doenças, existem outros fatores que levam o trabalhador a faltar ao trabalho e que muitas das vezes também são justificados por meio de atestados médicos (COUTO, 1987), tendo como consequências vários impactos para as organizações.

2.3 O IMPACTO DO ABSENTEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES

Em 1990 a União Europeia começou por meio da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho a elaborar estudos para prevenir o

absenteísmo por doenças e reduzir os impactos sobre a economia, pois as estimativas de custos com os afastamentos de trabalhadores comprometia entre 1,5% a 4% do Produto Interno Bruto – PIB (GRAÇA, 1999).

Estes estudos geraram um relatório intitulado *Doença e absentismo no trabalho: iniciativas de prevenção* mostrando que as principais causas de afastamento ao trabalho estavam relacionadas a doenças (EUROFOUND, 1997).

O estudo mostrou que os países europeus participantes possuíam na época altos índices de absenteísmo por doença, gerando prejuízos diretos e indiretos para as organizações, como demonstrado no Quadro 2:

Quadro 2 – Custos do absenteísmo por doença

País	Ano	Dias de trabalho perdidos	Perdas de produção	Custos por empregado	Custo com seguros	% faltas	Empregados afastados
Reino unido	1994	177 milhões	€13,2 milhões	€630	-	-	-
Alemanha	1993	-	-	-	€30,5 milhões	-	-
Bélgica	1995	-	-	€1.000	€3 milhões	7%	-
Portugal	1993	9,336 milhões	-	-	-	5,5%	-
Países Baixos	1993	-	-	-	€16,6 milhões	8,3%	921.000 (14,2% dos trabalhadores do país)
Dinamarca	1992	-	-	-	Entre €3 a €3,7 milhões	-	-

Elaborado pelo autor através do Relatório da Eurofound (1997)

Mesmo que os métodos utilizados para se calcular os custos do absenteísmo e dos afastamentos por doença variaram, é nítido que a redução das faltas por doença traria economia para os países.

Na América do Sul a produção científica sobre este tema ainda é escassa, contudo alguns estudos realizados no Chile, Uruguai e Brasil podem ser mencionados.

No Chile, durante 30 anos os pesquisadores Mesa e Kaempffer (2004) fizeram um levantamento sobre as áreas de trabalho que possuíam as mais altas taxas de absenteísmo e, concluíram que é na área hospitalar que se encontra os maiores

índices, com uma média anual de 14,3 dias por funcionário. Constatou-se também que os menores índices foram encontrados na área educacional, perfazendo uma média de 8,2 dias de ausência anual por funcionário.

No Uruguai, em uma instituição pública de Montevideu, foram analisados 1.644 atestados, constatando-se que 1.604 eram provenientes de problemas de saúde e 40 por outras causas (DANATRO, 1997, p. 103).

Em estudos feitos no Brasil (BRANDÃO, 2009; CAVALCANTE et al., 2013, AGUIAR e OLIVEIRA, 2009; CARNEIRO, 2006; CUNHA, BLANK e BOING, 2009; SALA et al., 2009) foi evidenciado que as principais causas de afastamentos por atestação médica estavam relacionados a causas comportamentais (estresse), transtornos mentais, patologias do tecido osteomuscular e do tecido conjuntivo com média de 8,7 dias de afastamentos por funcionário/ano e que o perfil desses absenteístas eram em sua maioria pessoas com faixa etária acima de 50 anos de idade, do gênero feminino, ocupantes de cargos de professor, técnicos administrativos e funcionários de apoio operacional.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

Para atender ao objetivo deste estudo, foi feito uma pesquisa do tipo documental de caráter descritivo e quantitativo que utilizou fonte de dados secundárias internas, referindo-se a dados previamente coletados pela instituição sobre os atestados médicos apresentados pelos servidores, tendo como objetivo favorecer a observação do processo de evolução do absenteísmo no Instituto.

Esta pesquisa pode ser classificada como Exploratória, descritiva e quantitativa com corte longitudinal, onde de acordo com Pinsonneault e Kraemer (1993), a pesquisa exploratória procura identificar os conceitos iniciais do tópico, buscando-se descobrir as possibilidades e dimensões de interesse das populações; a descritiva busca identificar as atitudes, situações, opiniões e eventos que mais se manifestam em uma população; e a longitudinal estuda as mudanças e a evolução ao longo do tempo de determinadas variáveis ou a relação entre elas, no caso, os atestados médicos homologados no IFES dos anos de 2013 e 2014.

Fizeram parte deste estudo a população de servidores de uma instituição de ensino pública federal, totalizando 2.571 servidores distribuídos entre os cargos técnicos administrativos e docentes. A amostra deste estudo é do tipo não probabilístico de caso crítico (FREITAS et al. 2000, p. 107), onde participaram apenas os servidores que apresentaram atestados médicos nos referidos anos deste estudo.

Foram utilizados para a coleta dos dados os relatórios disponibilizados pela Diretoria de Gestão de Pessoas, englobando os dados funcionais dos servidores: idade, gênero, estado civil, número de dependentes, carreira (docente ou técnico

administrativo), classe, se possui cargo de confiança, nível de escolaridade, tempo de serviço, remuneração e os dados dos Relatórios de Atestados Médicos Homologados nos anos de 2013 e 2014 que estão disponíveis e acessíveis no *site* do IFES. Todas as faltas contínuas com mais de um dia constantes neste relatório foram computadas no primeiro dia do mês do afastamento. Para preservar e garantir o sigilo desta pesquisa, após a conferência de todos os dados, foi omitido o nome dos servidores, onde suas identidades foram substituídas por um número de ordem.

Em respeito à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e tendo como exemplo outros estudos (CAPELARI, 2013; ARAÚJO, 2012), esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa – CEP do Instituto Federal do Espírito Santo - IFES para aprovação.

Os dados foram tratados estatisticamente através da análise descritiva. Foi utilizado o sistema estatístico da IBM SPSS Statistics versão 22.0, onde foi feito testes de aderência para identificar a normalidade dos dados, correlações entre o número de faltas ao trabalho em relação as variáveis: faixa etária, idade, gênero, estado civil, número de dependentes, carreira (docente ou técnico administrativo), nível de escolaridade, cargo de confiança, tempo de serviço e remuneração. Foi empregado regressão linear para identificar as variáveis intrínsecas ao servidor que mais contribuem para o número de ausências ao trabalho, tendo como variáveis dummy os servidores técnico administrativos e docentes, análises gráficas e comparações de médias.

3.1 DESCRIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS DADOS

Neste estudo, o número de faltas ao trabalho justificadas por meio de atestados médicos é considerado como a variável dependente. Essa dimensão apresenta-se

como uma variável baseada no número de ausências que o servidor se afastou do trabalho. No que concerne às variáveis independentes, estas são representadas na Tabela 1, que trata de forma resumida das variáveis e medidas que foram empregadas na operacionalização de cada fator do modelo serviram para testar empiricamente o modelo conceitual proposto.

Quadro 3: Conceito das variáveis independentes, códigos e medidas

Variáveis	Códigos	Medidas
Remuneração Básica	Rb	Escala contínua
Falta ao trabalho anterior ou posterior a feriado nacional	Apf	Binário 0 = Não. A ausência não antecedeu ou foi posterior a feriado 1 = Sim. A ausência ao trabalho aconteceu em dia anterior/posterior a feriado
Cargo de Confiança	Cc	Binário 0 = O servidor não possui Cargo de Confiança 1 = O servidor possui cargo de confiança na instituição
Gênero	G	Binário 0 = Gênero Feminino 1 = Gênero Masculino
Idade	I	Escala contínua
Estado Civil	Ec	Binário 0 = Casado 1 = Solteiro 2 = Divorciado 3 = Viúvo
Quantidade de dependentes	Qf	Escala contínua
Classe	C	Binário 0 = Nível C 1 = Nível D 2 = Nível E
Nível de escolaridade: Ensino médio	Em	Binário 0 = Não ; 1 = Sim
Nível de escolaridade: Graduação	Gr	Binário 0 = Não ; 1 = Sim
Nível de escolaridade: Especialista	Es	Binário 0 = Não ; 1 = Sim
Nível de escolaridade: Mestrado	Ms	Binário 0 = Não ; 1 = Sim
Nível de escolaridade: Doutorado	Dr	Binário 0 = Não ; 1 = Sim
Anos de trabalho como servidor do IFES	At	Escala contínua

Em estágio probatório	Ep	Binário 0 = O servidor não está em período probatório 1 = O servidor está em período probatório
O servidor possui Cargo Técnico Administrativo	Ta	Binário 0 = O servidor não possui cargo Técnico Administrativo 1 = O servidor possui cargo Técnico Administrativo
O servidor possui Cargo Docente	D	Binário 0 = O servidor não é docente 1 = O servidor é docente

Fonte: Elaborado pelo autor

3.2 MÉTODO: MODELO DE REGRESSÃO LINEAR

A partir da revisão de literatura efetuada e do modelo conceitual proposto, verificou-se que o absenteísmo é um termo complexo, podendo ser influenciado por muitos fatores intrínsecos aos servidores. Tendo em vista que se torna necessário estabelecer uma relação entre as variáveis independentes e a variável dependente para se identificar os fatores que contribuem para o absenteísmo, decidiu-se utilizar o Modelo de Regressão Logística Linear, que é uma técnica de análise apropriada para modelos conceituais propostos que incluem uma variável dependente categórica e várias variáveis independentes (binária e contínua), conforme Quadro 3 e modelo econométrico abaixo:

$$Nf_i = \beta_0 + \beta_1 Rb + \beta_2 Apf + \beta_3 Cc + \beta_4 G + \beta_5 I + \beta_6 Ec + \beta_7 Qf + \beta_8 C + \beta_9 Em + \beta_{10} Gr + \beta_{11} Es + \beta_{12} Ms + \beta_{13} Dr + \beta_{14} At + \beta_{15} Ep + D_1 Ta + D_2 D + \varepsilon_i$$

Nf_i - representa o número de faltas ao trabalho do servidor.

Capítulo 4

4 RESULTADOS

Antecedendo a análise e discussão global dos resultados, codificou-se as variáveis demográficas e qualitativas para o tratamento estatístico, recorrendo-se ao Software SPSS 22.0 para análise dos dados quantitativos.

A utilização de técnicas estatísticas proporciona consistência e robustez aos dados, tendo em vista que a amostra coletada assim o permite, sendo esta uma das contribuições metodológicas deste estudo.

Os tratamentos estatísticos utilizados foram definidos para atender o objetivo deste estudo, a natureza da amostra e a sua dimensão para análise das variáveis independentes e dependente.

Para isso, fez-se uso das seguintes técnicas estatísticas:

Análise de frequências e análise descritiva das variáveis independentes;

Análise Univariada - ANOVA, para examinar cada variável independente, tendo como dependente uma única variável;

Análise do Coeficiente de Correlação de Pearson que permitiu correlacionar as diferentes variáveis com a variável dependente.

Regressão linear multivariada, análise gráfica e comparações de médias.

Utilizaram-se as técnicas de Análise de Variância Multivariada (MANOVA) e ANOVA de Medidas Repetidas para os mesmos participantes e variáveis nos dois anos do estudo.

Estas técnicas permitiram analisar quais as variáveis intrínsecas ao servidor, que neste caso são as variáveis independentes, que influenciam o absenteísmo por

atestação médica, medido através da variável dependente número de faltas ao trabalho.

Para este estudo, considerou-se o nível de significância de 0,05, onde a margem de erro admitida é de cinco em cem, o que assegura a confiabilidade dos resultados encontrados.

4.1 ANÁLISE DE FREQUÊNCIAS

Durante os anos de 2013 e 2014 foram apresentados um total de 1747 atestados médicos que justificaram a ausência de 682 servidores que geraram 18.857 dias de afastamentos justificados. Para entender melhor a forma como se deram estes afastamentos, procurou-se dimensioná-lo através da análise de frequências e a posteriores a análise descritiva.

Com o objetivo de melhor apreciar a influência que a variável idade e tempo de serviço exercem sobre o número de faltas ao trabalho, optou-se por categorizá-las de acordo com percentis encontrados, conforme Tabela 1, pois desta forma foram agrupados indivíduos com características semelhantes, o que permite fazer comparações entre si.

Tabela 1 – Percentis Idade e tempo de Serviço

		Idade	Tempo de Serviço
N	Válido	682	682
	Ausente	0	0
Percentis	25	32,00	2,00
	50	37,00	4,00
	75	45,25	8,00

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A variável idade foi agrupada em grupos que compreenderam as seguintes faixas etárias, conforme Tabela 2 e Gráfico 1: com menos de 21; dos 22 aos 36; dos

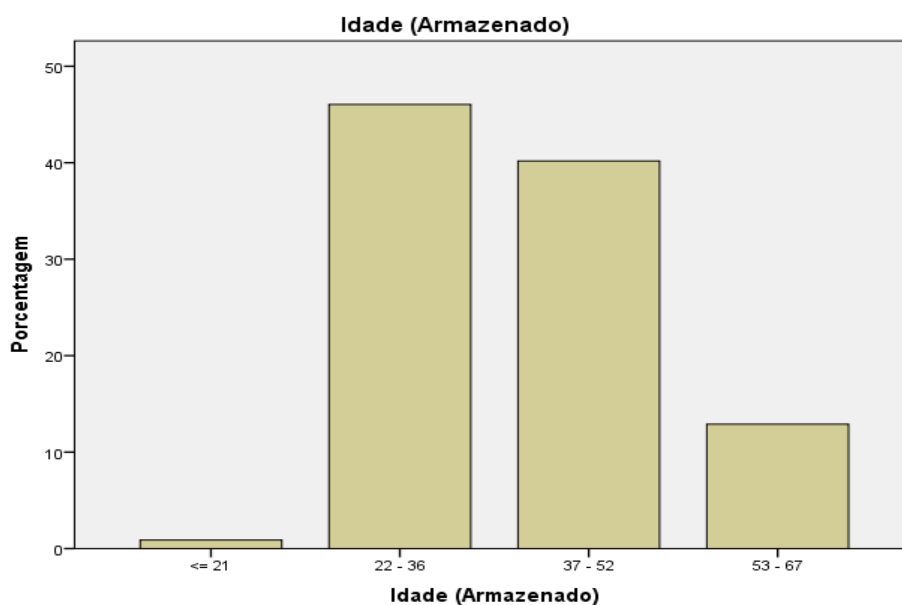
37 aos 52; e com mais de 53 anos de idade. Identificou-se que existe uma maior porcentagem de indivíduos faltosos na faixa etária entre 22-36 anos (46%) o que totalizou 314 servidores nesta faixa de idade; em seguida os servidores com idades entre 37-52 anos (40,2%) dando uma frequência de 274 servidores; seguidamente os que se encontram entre 53-67 anos (12,9%) com um total de 88 servidores; e finalizando com o grupo com idade igual ou inferior a 21 anos (1%) com apenas 6 servidores compreendendo esta faixa de idade.

Tabela 2 - Idade (Armazenado)

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	<= 21	6	,9	,9	,9
	22 – 36	314	46,0	46,0	46,9
	37 – 52	274	40,2	40,2	87,1
	53 – 67	88	12,9	12,9	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Gráfico 1



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

O mesmo procedimento foi adotado para a variável Tempo de Serviço, agrupando-a nas seguintes categorias, conforme Tabela 3: com até 3 anos; de 4 a 13

anos; de 14 a 27 anos e de 28 a 40 anos. Identificou-se que existe uma maior porcentagem de indivíduos no intervalo entre 4 e 13 anos de tempo de serviço (43,8%), totalizando 299 servidores; em seguida os servidores com até 3 anos de trabalho (39,4%) dando uma frequência de 269 servidores; seguidamente os que se encontram entre 14 e 27 anos (10,6%) com um total de 72 servidores; por último os servidores entre 28 e 40 anos (6,2%) com um total de 42 servidores.

Tabela 3 – Tempo de Serviço (Armazenado)

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	<= 3	269	39,40	3,1	3,1
	4 – 13	299	43,80	80,2	83,3
	14 - 27	72	10,6	10,6	93,8
	28 - 40	42	6,2	6,2	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

As faltas justificadas que ocorreram antes ou após os feriados nacionais aconteceram com 7,3% dos servidores, Tabela 4.

Tabela 4 – Ausências anteriores/posteriores a feriados

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	632	92,7	92,7	92,7
	Sim	50	7,3	7,3	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Para a variável Cargo de Confiança, Tabela 5, dentre os 682 servidores que apresentaram atestados médicos, 160 ou 23,5% eram de servidores que ocupavam cargo de chefia e justificaram suas faltas. Assim sendo, 76,5% das faltas foram de servidores que não possuíam cargo de confiança.

Tabela 5 - Cargo de Confiança

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não possui	522	76,5	76,5	76,5
	Possui C.Conf.	160	23,5	23,5	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A variável Gênero, Tabela 6, mostrou que a maioria das faltas justificadas são de servidores do gênero feminino (54,8%). Os resultados apontaram também que as ausências ao trabalho das mulheres servidoras foram 9,6% mais elevadas que a dos homens.

Tabela 6 – Gênero

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	374	54,8	54,8	54,8
	Masculino	308	45,2	45,2	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Quanto ao Estado Civil, Tabela 7, a maior frequência de afastamentos foi para os servidores casados 60,7%, seguido dos solteiros, com 29,6%, os divorciados com 8,9% e por último ficou os viúvos com as menores percentuais 0,7%.

Tabela 7 - Estado Civil

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Casado	414	60,7	60,7	60,7
	Solteiro	202	29,6	29,6	90,3
	Divorciado	61	8,9	8,9	99,3
	Viúvo	5	,7	,7	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

O número de dependentes para cada servidor participante do estudo variou entre 0 (zero) e 5 (cinco), Tabela 8, sendo que 63,8% não possuíam nenhum

dependente; 20,2% (138 servidores) possuíam 1 dependente financeiro; 11,1% possuíam 2 dependentes; 3,8% 3 dependentes; 0,9% 4 dependentes; e 0,1% 5 dependentes financeiros. Estes resultados sugerem que os servidores que mais faltam ao trabalho não possuem nenhum dependente.

Tabela 8 – Número de dependentes

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	0	435	63,8	63,8	63,8
	1	138	20,2	20,2	84,0
	2	76	11,1	11,1	95,2
	3	26	3,8	3,8	99,0
	4	6	,9	,9	99,9
	5	1	,1	,1	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A Classe a qual o servidor pertence está segmentada nos níveis C, D e E. O nível C reúne os cargos que exigem pelo menos o Ensino Fundamental ou Médio; o nível D a servidores com cargos de Técnico Administrativos e Docente (Ensino Médio e Superior); O nível E a servidores Técnico Administrativos que ocupam cargos que exijam ensino superior completo.

Tabela 9 – Classe

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	C	63	9,2	9,2	9,2
	D	464	68,0	68,0	77,3
	E	155	22,7	22,7	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Observa-se que o maior percentual de servidores absenteístas está na Classe D (68%); seguido pela Classe E (22,7%); e por último a C (9,2%), mostrando que os níveis mais elevados de absenteísmo não estão associados as carreiras com a menores remunerações (Nível C), Tabela 9.

A variável Estágio Probatório que identifica os servidores que ainda não possuem estabilidade no serviço público, mostrou que 36,4% das ausências foram de servidores que ainda não possuem estabilidade e, que a maioria das faltas (63,6%) ao trabalho foram cometidas por servidores que são estáveis no instituto, conforme consta na Tabela 10.

Tabela 10 – Estágio Probatório

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	434	63,6	63,6	63,6
	Sim	248	36,4	36,4	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Em relação ao número de Docentes e Técnico Administrativos, Tabela 11, foram encontrados os seguintes resultados: mais da metade dos servidores (60,4%) que apresentaram atestados médicos ocupavam cargos de Técnicos Administrativos. Os docentes representaram 39,6%.

Tabela 11 - Técnicos Administrativos e Docentes

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Técnicos	412	60,4	60,4	60,4
	Docentes	270	39,6	39,6	100,0
	Total	682	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A distribuição pela escolaridade, Tabela 12, apontou que os servidores que mais apresentaram faltas justificadas por atestados médicos foram os pós-graduados (39%) e os servidores com titulação de Mestre (31,5%); logo após veem os servidores Graduados com 11,1%; os doutores com 9,4% dos casos; e por último os servidores com Ensino Médio 9%.

Tabela 12 – Distribuição de frequências e porcentagens de acordo com a Escolaridade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	620	91,0	91,0	91,0
	Ens. Médio	61	9,0	9,0	100,0
Válido	Não	606	88,9	88,9	88,9
	Graduação	76	11,1	11,1	100,0
Válido	Não	416	61,0	61,0	61,0
	Pós-Graduação	266	39,0	39,0	100,0
Válido	Não	467	68,5	68,5	68,5
	Mestre	215	31,5	31,5	100,0
Válido	Não	618	90,6	90,6	90,6
	Doutorado	64	9,4	9,4	100,0

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Essas informações coincidem com os resultados da Tabela 10, em que mais da metade das ausências foram cometidas pela Classe D, composta, em sua maioria, por servidores especialistas, mestres e doutores.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA E ANOVA

A distribuição da Remuneração Básica dos servidores - Tabela 13 - possui uma variância elevada devido a discrepância entre os salários dos servidores. A menor remuneração é de R\$ 1.464,76 e a maior R\$ 29.861,91. Essas diferenças salariais se devem aos vários cargos existentes na instituição pesquisada. Os servidores são remunerados de acordo com os incentivos que podem variar de acordo com o tempo de serviço, nível escolaridade e função gratificada (cargo de chefia). Os números de faltas variaram entre de 1 a 600 nos dois anos do estudo, tendo uma média de 13,84 ausências/ano por servidor. Esta variável não foi significativa no teste ANOVA, Tabela 14.

Tabela 13 - Estatísticas descritivas – Remuneração

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Variância
Nº de faltas	682	1	600	27,69	57,531	3309,837
Renda Básica	682	1464,76	29861,91	6859,5402	4068,85326	16555566,833
Idade	682	21	67	39,08	9,744	94,937
Nº de dependentes	682	0	5	,58	,912	,831
Anos de trabalho	682	0	40	7,66	8,260	68,235
N válido (de lista)	682					

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Tabela 14 - Análise Univariada – Remuneração Básica – ANOVA

Nº de faltas

	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	784890,385	336	2335,983	,549	1,000
Nos grupos	1469108,952	345	4258,287		
Total	2253999,337	681			

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Cento e sessenta servidores que ocupam cargo de confiança apresentaram atestados médicos, Tabela 15, com uma média anual de 8,5 faltas, com um limite máximo de 240 ausências durante os dois anos do estudo – Tabela 15.

Tabela 15 - Estatísticas descritivas - Cargo de Confiança

Nº de faltas

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Não possui	522	30,97	62,211	2,723	25,62	36,32	1	600
Possui C.Conf.	160	17,00	36,660	2,898	11,28	22,72	1	240
Total	682	27,69	57,531	2,203	23,37	32,02	1	600

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A variável independente Cargo de Confiança foi significativa ao nível de significância de 0,05 no teste ANOVA Univariável, conforme Tabela 16.

Tabela 16 – ANOVA – Cargo de Confiança

Nº de faltas					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	23897,828	1	23897,828	7,287	,007
Nos grupos	2230101,510	680	3279,561		
Total	2253999,337	681			

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

As médias de ausências registradas nos dois anos do estudo variaram de acordo com o gênero do indivíduo, sendo significativas para os dois grupos, Tabela 17. Verifica-se que as médias de faltas do gênero feminino (34,22) foram mais elevadas que a do gênero masculino (19,77). Conclui-se que, nesta organização, no período pesquisado, as mulheres se ausentam mais do que os homens, como demonstra a Tabela 18.

Tabela 17 por Gênero – ANOVA

Nº de faltas					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	35253,247	1	35253,247	10,804	,001
Nos grupos	2218746,090	680	3262,862		
Total	2253999,337	681			

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Tabela 18 – Gênero

Nº de faltas								
	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Feminino	374	34,22	67,007	3,465	27,40	41,03	1	600
Masculino	308	19,77	42,096	2,399	15,05	24,49	1	396
Total	682	27,69	57,531	2,203	23,37	32,02	1	600

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

O grupo Faixa Etária não apresentou influência significativa para número de ausências ao trabalho dos servidores, conforme pode ser verificado na Tabela 19. Destaca-se que o número de faltas ao trabalho se eleva até a faixa de idade de 36

anos e, que as médias de faltas vão baixando conforme a idade avança, o que contradiz a tendência de que quanto mais elevada a idade, maior o número de faltas ao trabalho por motivos de doenças.

Tabela 19 - Faixa Etária – ANOVA

Nº de faltas					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	112818,083	46	2452,567	,727	,911
Nos grupos	2141181,254	635	3371,939		
Total	2253999,337	681			

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A Tabela 7 - Estado Civil mostrou que são os casados que se ausentam mais do serviço, mas em relação às médias de faltas, as maiores médias foram encontradas no grupo dos viúvos (70,0), seguida pelos divorciados (34,34), em seguida os casados (26,84) e por último os solteiros (26,38) - Tabela 20.

Tabela 20 – Nº de faltas - Estado Civil

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Casado	414	26,84	51,939	2,553	21,83	31,86	1	365
Solteiro	202	26,38	66,670	4,691	17,13	35,63	1	600
Divorciado	61	34,34	57,267	7,332	19,68	49,01	1	265
Viúvo	5	70,00	96,677	43,235	-50,04	190,04	1	231
Total	682	27,69	57,531	2,203	23,37	32,02	1	600

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

No Teste ANOVA não houve significância para a variável Estado Civil, conforme Tabela 21.

Tabela 21 – Estado Civil – ANOVA

Nº de faltas					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	12297,366	3	4099,122	1,240	,294
Nos grupos	2241701,971	678	3306,345		
Total	2253999,337	681			

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Em relação a variável número de Dependentes, as médias de faltas mais elevadas foram encontradas entre servidores que possuem ao menos 1 dependente 41,86 – Tabela 22, sendo que existe uma relação significativa entre a quantidade de dias afastados do trabalho e a presença de um ou mais dependentes financeiros, conforme constata-se na Tabela 23.

Tabela 22 – Dependentes - Descritivos

Nº de faltas								
	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
0	435	23,10	52,226	2,504	18,18	28,02	1	600
1	138	41,86	73,889	6,290	29,42	54,30	1	396
2	76	30,80	56,376	6,467	17,92	43,69	1	313
3	26	18,35	27,263	5,347	7,33	29,36	1	107
4	6	39,50	69,411	28,337	-33,34	112,34	4	180
5	1	5,00	.	.	.	.	5	5
Total	682	27,69	57,531	2,203	23,37	32,02	1	600

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Tabela 23 – Dependentes – ANOVA

Nº de faltas					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	41235,980	5	8247,196	2,520	,028
Nos grupos	2212763,358	676	3273,319		
Total	2253999,337	681			

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A Classe na qual os servidores pertencem não foi significativa ao nível de significância de 0,05 para o teste ANOVA Unidirecional, Tabela 24. Em relação as médias de faltas e máximo de dias de afastamento, o teste das médias mostrou que quanto mais elevado o nível do servidor, maiores são as médias de afastamento e quantidade de dias de afastado – Tabela 25. O nível D ficou com média de 29,52 afastamentos; Nível E 26,05; e o Nível C a média foi de 18,29 afastamentos. Para a quantidade máxima de dias de ausência durante os dois anos do estudo, destaca-se que o Nível E teve uma máxima de 600 dias, seguido do Nível D (396 dias) e por último o Nível C (146 dias). Os resultados indicam que QUANTO MAIS elevada A RENDA, MAIORES SÃO as médias e a quantidade de dias de afastamento do serviço - Tabela 25.

Tabela 24 – Classe – ANOVA

Nº de faltas

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	7543,971	2	3771,985	1,140	,320
Nos grupos	2246455,366	679	3308,476		
Total	2253999,337	681			

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Tabela 25 – Nº de faltas - Classe

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
C	63	18,29	29,741	3,747	10,80	25,78	1	146
D	464	29,52	58,848	2,732	24,15	34,89	1	396
E	155	26,05	61,801	4,964	16,24	35,85	1	600
Total	682	27,69	57,531	2,203	23,37	32,02	1	600

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A escolaridade do servidor foi separada por Ensino Médio, Superior, Pós-graduação, Mestrado e Doutorado. Para o grupo dos servidores que possui Ensino

Médio, suas médias de faltas foram de 36,44 com uma máxima de 396 dias de afastamento; Os Graduados obtiveram médias de 26,75 dias de afastamento, com máximas de 211 dias de ausência durante o período; As médias de ausências dos Pós-graduados foram de 23,86 dias, com uma ausência máxima de 600 dias; Os Mestres tiveram médias de 24,31 faltas, com máximas de 313; o único nível de escolaridade que foi significativo a 0,05 foi para o grupo de Doutores, onde as maiores médias de faltas foram encontradas neste grupo (47,23), com máxima de faltas de 365 dias.

Verifica-se que existe uma certa assimetria entre as médias de faltas dos servidores pertencentes aos grupos de escolaridade graduação, especialistas e mestres, sendo que as maiores médias foram encontradas para os servidores do grupo ensino médio e doutores. As máximas de afastamentos de dias para os dois anos do estudo ficaram entre 313 a 600 dias para os grupos ensino médio, especialistas, mestres e doutores, sendo as menores taxas para o grupo dos graduados (211 dias).

Observa-se que as médias e a quantidade máxima de dias de afastamentos variam de modo diferente entre os grupos, o que indica que nesta instituição não é possível construir um padrão de características para a variável escolaridade e absenteísmo, podendo-se apenas inferir que o nível de escolaridade Doutorado foi o único significativo para o número de faltas ao trabalho.

Assim como a variável anterior, o fator Anos de Trabalho obteve médias muito variadas, o que significa que não são sempre os mesmos indivíduos com determinados anos de trabalho que possuem valores mais elevados de absenteísmo, não sendo possível apurar quais grupos que diferem entre si após efetuadas múltiplas comparações, tendo em vista que a técnica ANOVA é muito sensível a captação de

valores significativos, o que não acontece com o teste de comparações múltiplas. Esta variável não foi significativa.

A característica estágio Probatório foi significativa ao nível de significância de 0,05. As maiores médias de faltas e número de indivíduos se deram com os servidores que possuem estabilidade no serviço público (média 31,88, 434 servidores), Tabela 26, mostrando que ao entrar no serviço público existe uma tendência de o indivíduo faltar menos ao trabalho, que com o passar dos anos, após a estabilidade, ele acaba apresentando mais ausências ao trabalho.

Tabela 26 – Estágio Probatório - Descritivos

Nº de faltas

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Não	434	31,88	64,770	3,109	25,77	37,99	1	600
Sim	248	20,36	41,065	2,608	15,22	25,49	1	265
Total	682	27,69	57,531	2,203	23,37	32,02	1	600

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

Quanto ao grupo de Docentes e Técnicos Administrativos não houve significância para ambos os grupos deste estudo. Destaca-se que as médias de faltas foram próximas para os dois grupos (29,75 – Docentes; 26,35 – Técnicos Administrativos), sendo que o período de dias de afastamento mais elevados foi encontrado para o grupo de Técnicos Administrativos (600 dias).

Sintetizando, as variáveis intrínsecas aos servidores que mais contribuem para o número de ausências ao trabalho justificadas por meio de atestados médicos no Teste ANOVA foram: Cargo de Confiança, onde são os servidores não ocupantes de cargo de chefia que mais faltaram ao trabalho; Gênero, com destaque para as mulheres que apresentaram número de faltas mais elevadas que os homens; Número de Dependentes que estão cadastrados na DGP; Escolaridade, onde foi encontrado

apenas significância para a titulação de Doutor; e para a variável período Probatório, mostrando que são os servidores estáveis que possuem níveis de absenteísmo mais elevados. As análises de Correlação de Pearson e Regressão Linear Multivariada irão mostrar se realmente são estas as variáveis que mais influenciam o absenteísmo por atestação médica.

4.3 ANÁLISE DE CORRELAÇÃO DE PEARSON

A Correlação de Pearson permitiu identificar que as variáveis que mais influenciam o absenteísmo por atestação médica foram: o Cargo de Confiança, o Gênero, o nível de escolaridade Doutorado e o Estágio Probatório, conforme consta na Tabela 27.

Tabela 27 - Correlação de Pearson

		Nº de faltas
Correlação de Pearson	Nº de faltas	1,000
	Renda Básica	,023
	Anterior/posterior feriado	-,044
	Cargo de Confiança	-,103
	Gênero	-,125
	Idade	,001
	Estado Civil	,044
	Nº de dependentes	,052
	Classe	,016
	Ensino Médio	,048
	Graduação	-,005
	Especialização	-,053
	Mestrado	-,040
	Doutorado	,109
	Anos de trabalho	,057
	Estágio Probatório	-,096
	Técnico Administrativo	-,029
	Docente	,027
Significância (1 extremidade)	Nº de faltas	,
	Renda Básica	,273
	Anterior/posterior feriado	,125
	Cargo de Confiança	-,004
	Gênero	-,001
	Idade	,485
	Estado Civil	,127
	Nº de dependentes	,085
	Classe	,341
	Ensino Médio	,105
	Graduação	,440
	Especialização	,082
	Mestrado	,149
	Doutorado	-,002
	Anos de trabalho	,070
	Estágio Probatório	-,006
	Técnico Administrativo	,225
	Docente	,243

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A variável Cargo de Confiança mostra uma relação inversa entre o número de faltas ao trabalho e a função gratificada. Quanto mais cargos de confiança a instituição possuir, menores serão o número de faltas ao trabalho dos servidores ocupantes destes cargos. As análises mostram que os servidores não ocupantes de cargos de chefia se ausentam mais do trabalho. Seria interessante a instituição fazer um trabalho com os chefes imediatos dos servidores para que possam motivar seus empregados a permanecerem mais em seus postos de trabalho.

A variável gênero mostra também uma correlação negativa entre o número de faltas ao trabalho e o sexo masculino, mostrando que existe uma tendência de as mulheres faltarem mais ao trabalho do que os homens.

Para a variável escolaridade, os servidores com título de doutores mostraram uma maior tendência de se ausentarem ao trabalho, mostrando uma correlação positiva e uma tendência de a instituição ter maiores números de faltas de servidores conforme seus níveis de escolaridade se elevarem.

A variável Estágio Probatório mostrou uma correlação negativa, ou seja, quanto mais servidores em estágio probatório, menores os números de faltas ao trabalho justificadas. Conclui-se que existe uma tendência de o servidor público se ausentar mais do trabalho quando acaba de cumprir o período de estágio probatório.

As demais correlações foram moderadas, encontrando-se apenas correlações fracas para as variáveis Idade, Classe e nível de escolaridade Graduação.

Para finalizar as análises, será feito a Regressão Linear Multivariada e análise dos gráficos.

4.4 REGRESSÃO LINEAR E ANÁLISE GRÁFICA

A análise de Regressão Múltipla, Tabela 28, mostra que a variável dependente (Número de Faltas ao Trabalho) está correlacionada de forma significativa com as variáveis independentes (Gênero, Doutorado, Cargo de Confiança, Estágio Probatório e Ensino Médio) e que as demais variáveis independentes não influenciam significativamente no absenteísmo dos servidores.

Tabela 28 - Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,125 ^a	,016	,014	57,121	,016	10,804	1	680	,001	
2	,168 ^b	,028	,025	56,798	,013	8,775	1	679	,003	
3	,192 ^c	,037	,032	56,591	,008	5,966	1	678	,015	
4	,206 ^d	,043	,037	56,460	,006	4,147	1	677	,042	
5	,221 ^e	,049	,042	56,314	,006	4,529	1	676	,034	2,066

a. Preditores: (Constante), Gênero

b. Preditores: (Constante), Gênero, Doutorado

c. Preditores: (Constante), Gênero, Doutorado, C.Conf.

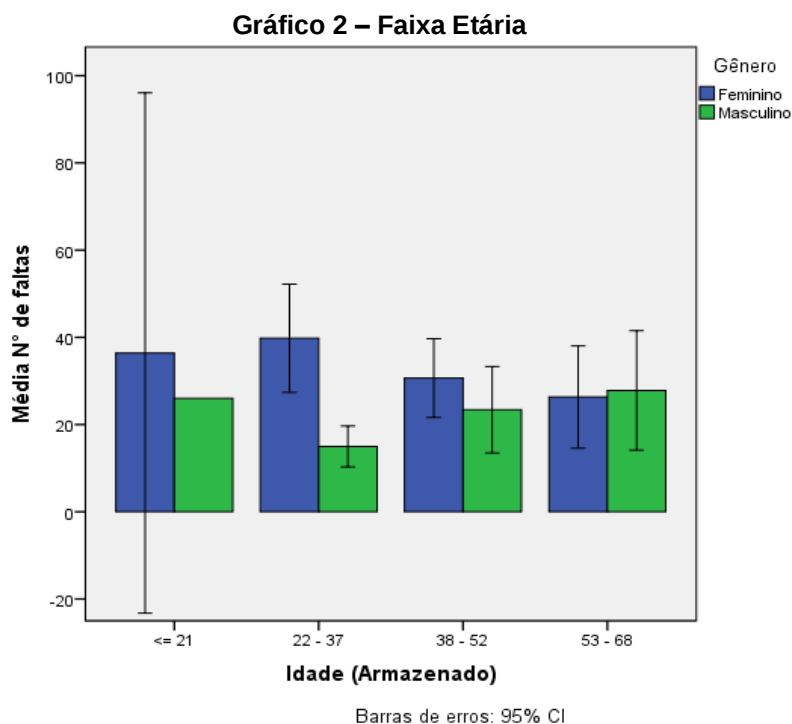
d. Preditores: (Constante), Gênero, Doutorado, C.Conf., Probatório

e. Preditores: (Constante), Gênero, Doutorado, C.Conf., Probatório, Ensino Médio

f. Variável Dependente: N° de faltas

O Teste de Kolmogorov-Smirnov mostrou uma distribuição normal dos dados e que os fatores de inflação de variância (VIF) apresentaram valores que demonstram que as variáveis dispostas nos resultados da regressão linear foram altamente correlacionados. As variáveis dummy técnico administrativos e docentes não foram significativas na regressão.

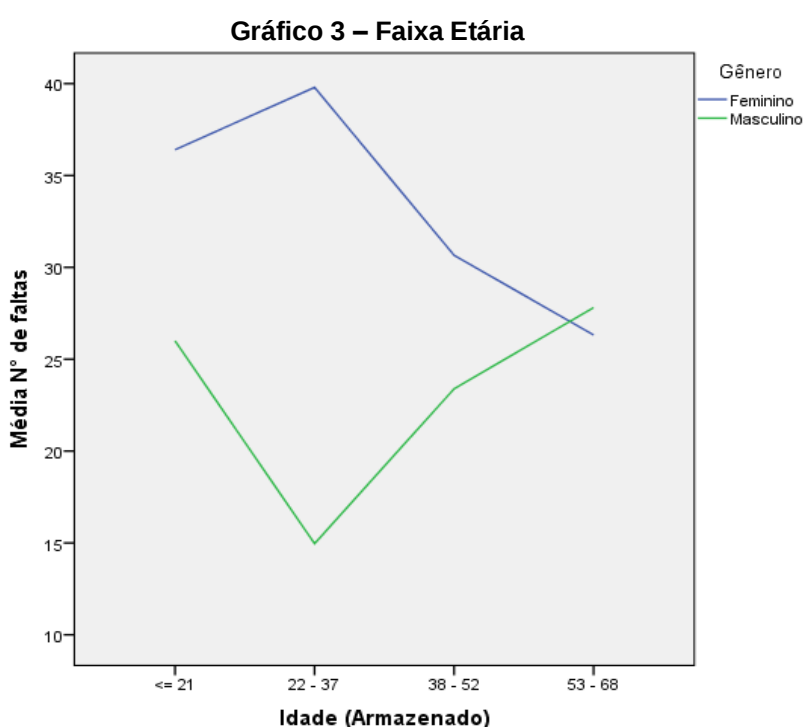
Diante dos resultados encontrados, foram elaborados alguns gráficos para análise e comparação das variáveis significativas que influenciaram o absenteísmo por atestação médica.



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

O gráfico 2 mostra que na faixa etária até 21 anos as mulheres faltam mais do que os homens, mas com pequenas diferenças. A partir dos 22 anos até os 37 anos estes números se elevam, sendo a quantidade de ausências das mulheres três vezes maior do que as faltas dos homens. Dos 38 aos 68 anos, nota-se uma diminuição do número de faltas das mulheres e uma elevação do número de faltas dos homens. As possíveis causas para a elevação e diminuição do número de faltas de ambos os gêneros se deve aos seguintes fatores: até os 21 anos os dois gêneros estão iniciando sua vida profissional e começando a ter maiores responsabilidades; dos 22 aos 37 anos é a faixa etária em que mulheres e homens começam a constituir uma família, também é o período de ascensão profissional. Geralmente é nesta fase da vida que as mulheres engravidam e precisam se dedicar aos filhos, por isso existe uma elevação no número de faltas ao trabalho por meio de atestados médicos. Em contrapartida existe uma diminuição do número de faltas dos homens nesta faixa de idade, pois é dele a responsabilidade de prover a casa e a família; dos 38 aos 52 anos

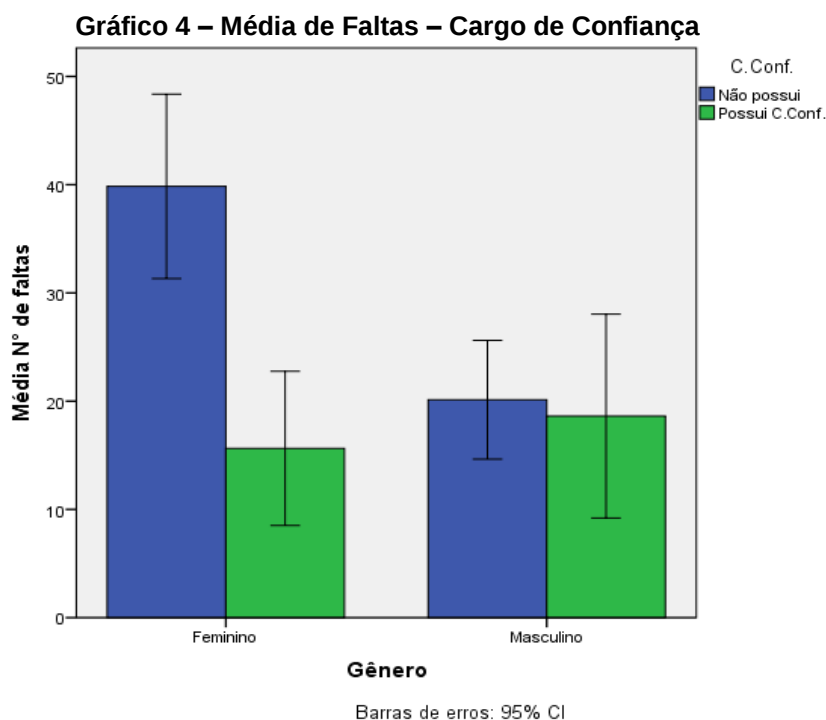
os números de faltas dos homens se elevam e o das mulheres diminuem. Este é o período que começam a aparecer os problemas de saúde dos homens e o período em que os filhos estão maiores e não requerem maiores cuidados; dos 53 anos em diante as faltas ao trabalho dos homens continuam se elevando por problemas de saúde e o das mulheres diminuindo. Observa-se que é no final da carreira que as mulheres apresentam os menores índices de faltas.



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

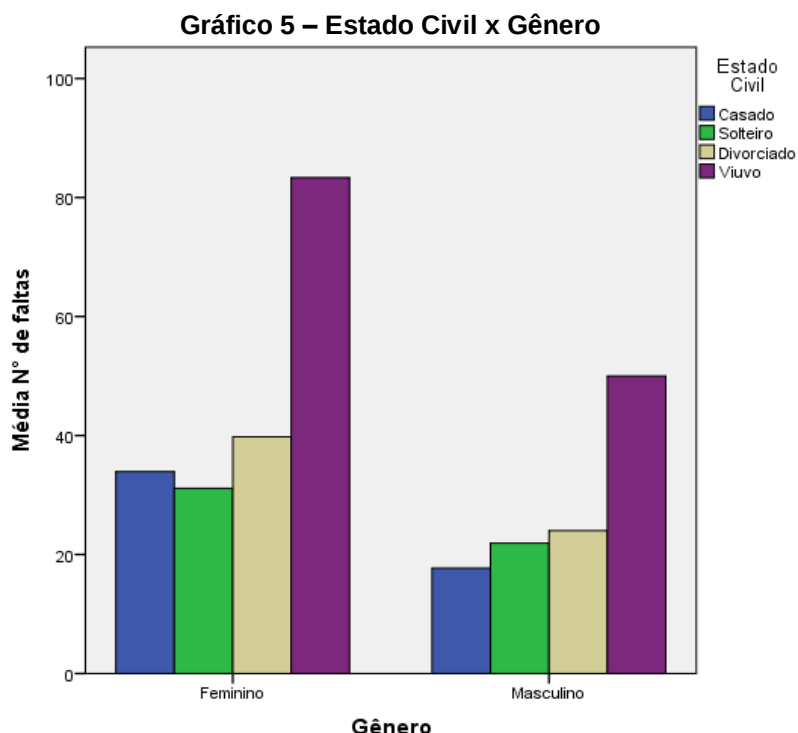
O gráfico 3 de linhas detalha melhor os achados, observando-se que dos 21 aos 37 anos existe uma tendência de os homens faltarem menos ao trabalho do que as mulheres. No período estudado, os homens obtiveram uma média de 20 ausências ao serviço. Já as mulheres nesta mesma faixa tiveram uma média de 37 faltas. A partir dos 38 anos, observa-se que com o avanço da idade os homens se ausentam mais do trabalho, isso se deve pôr já não terem maiores responsabilidades com a família, por terem uma vida mais estabilizada ou por adquirirem problemas de saúde que

requeiram maiores períodos de afastamentos para tratamentos. Enquanto as mulheres, a análise é contrária, a partir dos 38 anos existe uma tendência de se ausentarem menos do trabalho. Isso pode acontecer por ser uma faixa de idade que elas já não tenham mais filhos pequenos que necessitem do aleitamento materno.



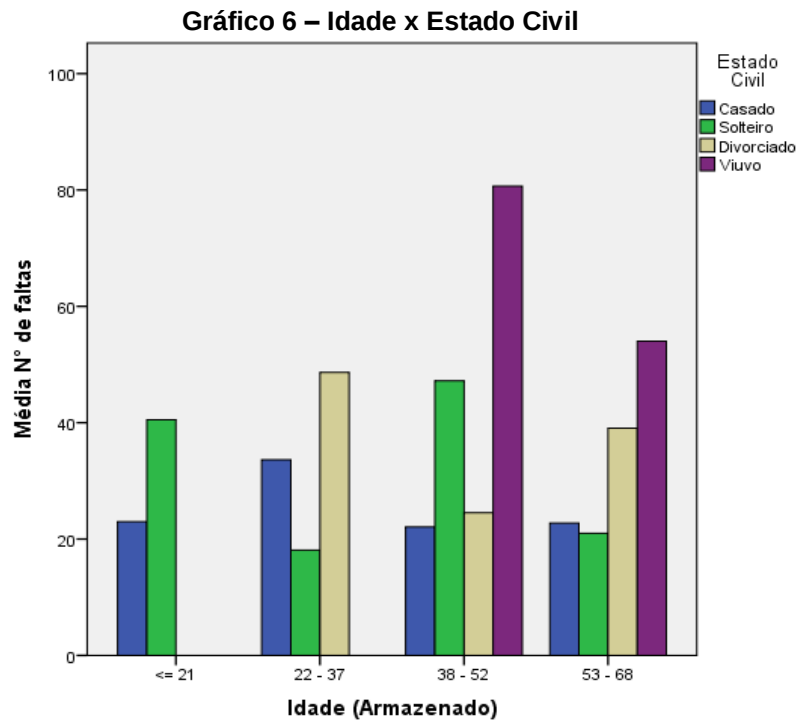
Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

O gráfico 4 da média de faltas ao trabalho dos servidores ocupantes ou não de cargos de confiança demonstra que as ausências das mulheres ao trabalho reduzem quando estas ocupam cargo de chefia quando comparado com as mulheres que não possuem a mesma função. Com os homens, as diferenças de médias de faltas dos que ocupam ou não cargo de confiança são bem pequenas.



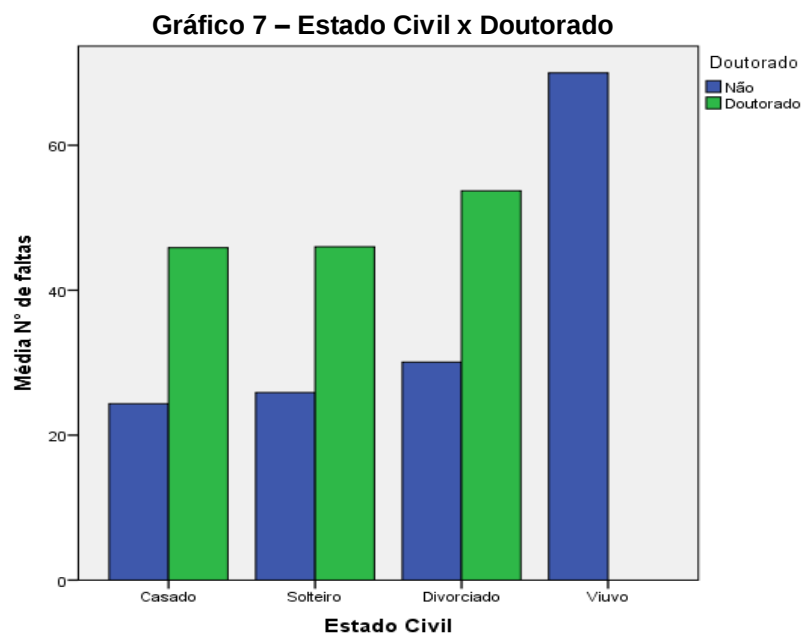
Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A comparação entre estado civil e gênero – Gráfico 5 - demonstra que para ambos os sexos, são os viúvos que possuem as médias de faltas justificadas mais elevadas. Isso pode ser ocasionado por problemas de depressão relacionados a falta que o cônjuge faz para o outro. Em segundo lugar vem os divorciados com as maiores médias de faltas ao trabalho. Nota-se que para o gênero masculino, os solteiros possuem média de faltas mais elevadas que os casados e para as mulheres o resultado é oposto. Isso leva a crer que os solteiros estão no início da carreira e que os casados possuem maiores responsabilidades com o sustento da família. Já com as mulheres, as casadas geralmente possuem filhos, possuem jornadas de trabalho que se estendem dentro de casa, com isso pode ocasionar problemas de saúde que justifiquem seu afastamento do trabalho. Resumindo, existe uma tendência de o gênero feminino, independentemente de seu estado civil, se ausentar mais do trabalho justificadamente.



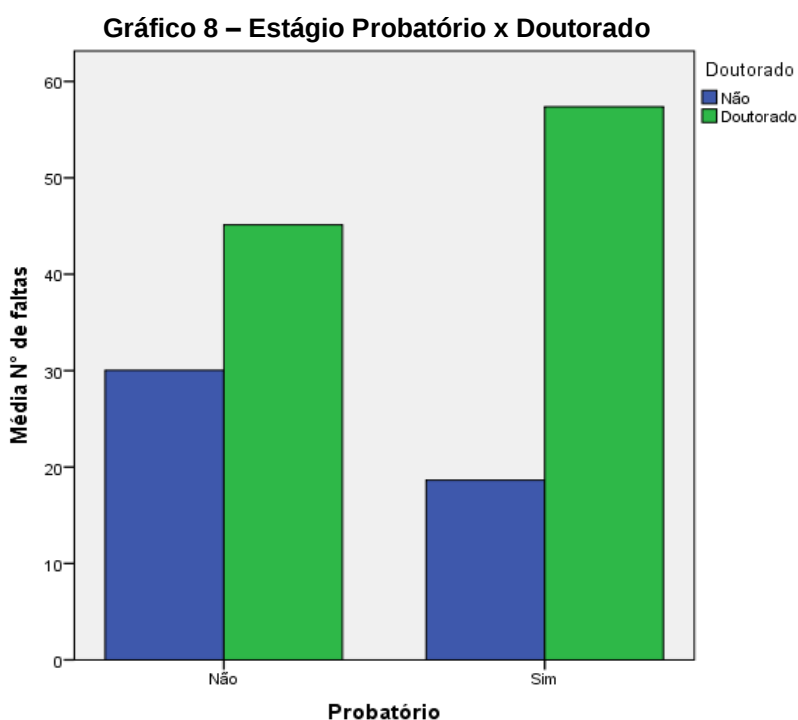
Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A comparação entre idade e estado civil – Gráfico 6 - mostra que os solteiros entre 38 e 52 anos são os que apresentam as maiores médias de faltas ao trabalho justificadas e que os casados na faixa de 22 a 37 anos são os que mais faltam ao trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A comparação entre estado civil e o grupo escolaridade doutores mostra que os solteiros, os casados e os divorciados possuem médias de faltas ao trabalho mais elevadas do que os demais grupos de escolaridades mais baixas, com exceção ao grupo de viúvos que não são doutores.

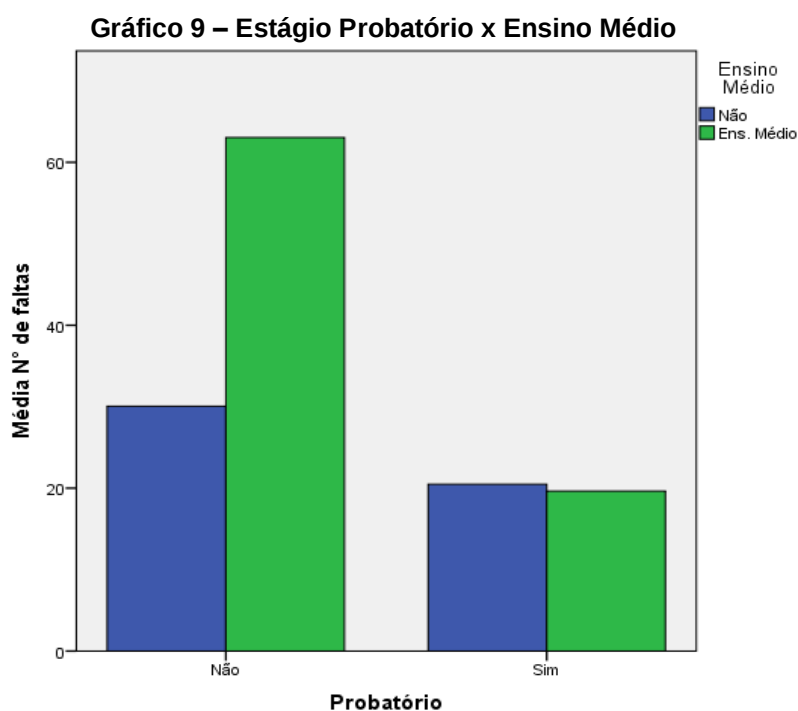


Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A comparação entre estágio probatório e nível de escolaridade doutorado mostra que independentemente de estar ou não em estágio probatório, os servidores com a titulação de doutores, ocupantes do cargo de professores, apresentaram médias de faltas ao trabalho entre 47 a 57 ausências durante o período do estudo, enquanto que os demais níveis de escolaridade obtiveram média entre 19 e 30 faltas.

Tendo em vista que os servidores doutores possuem níveis de competências e preocupações bem diversificadas, que vão de acordo com o tipo de educação formal no qual ministram aulas (educação básica ou superior), estes acabam tendo fases de desinvestimento na carreira bem distintas (FOLLE e NASCIMENTO, 2008). Docentes que atuam na educação básica sofrem processos mais acelerados de

desinvestimento na carreira quando comparado com os do ensino superior. Com isso, como a educação básica é a principal missão da instituição, e tendo em vista que a maioria destes professores desenvolvem atividades com alunos do ensino médio, este pode ser um fator desmotivacional e a explicação para que eles tenham um elevado índice de absenteísmo ocasionados por problemas de saúde em suas profissões.



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor

A comparação entre estágio probatório e o nível de escolaridade ensino médio mostra que os servidores não estáveis possuem níveis mais elevados de faltas ao trabalho justificadas do que os servidores com ensino médio que estão cumprindo o estágio probatório.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo investigar quais as variáveis intrínsecas ao servidor que influenciam o absenteísmo por atestação médica de uma instituição de ensino pública federal, para que desta forma os dirigentes possam adotar medidas estratégicas que visem sua redução.

Diante dos resultados encontrados, pode-se verificar que o absenteísmo, que é ausência do trabalhador de seu posto de trabalho durante o período em que deveria estar presente e produzindo, obteve uma média anual de 13,85 faltas por servidor.

Os 682 servidores públicos participantes desta pesquisa apresentaram 1746 atestados médicos nos anos de 2013 e 2014. Em média cada um deles faltou cerca 27,69 dias nestes dois anos, sendo que as maiores médias de ausências se deram para o gênero feminino (34,22), contra 19,77 do gênero masculino. No entanto, é importante destacar que grande parte dos trabalhadores apresentaram atestados médicos de apenas 1 (um) dia, enquanto que alguns exibem uma elevada quantidade de atestados e de dias de afastamentos, o que vai ao encontro do que tem sido referenciado na literatura sobre o fenômeno do absenteísmo.

Os resultados revelam que apenas as variáveis cargos de confiança, gênero, nível de escolaridade ensino médio e doutorado e período probatório foram significativas para o estudo. Esta constatação contradiz o resultado de várias pesquisas que mostram que além destas variáveis, todas as outras aqui levantadas também influenciam no absenteísmo. Por exemplo, para a variável idade e absenteísmo foram encontrados médias que mostram que são os mais jovens que possuem as maiores médias de faltas. Este resultado é semelhante aos achados de

Martocchio (1989) e de Thomson, Griffiths e Davison (2000), enquanto outros concluem que são as pessoas mais idosas que se ausentam mais do trabalho (BEHREND e POCOOCK, 1976).

O gênero feminino surge como uma variável importante para explicar o absenteísmo nesta instituição, tendo em vista que a maior média de afastamentos justificados se deram com as mulheres, o que vai ao encontro dos achados encontrados na literatura sobre o absenteísmo (LEIGH, 1981; VISTNES, 1997).

Ao analisar o absenteísmo comparando gênero e idade, observa-se que o maior número de faltas das mulheres se deram entre os 22 e 37 anos. Estes achados condizem com os estudos encontrados pelos autores (DRAGO e WOODEN, 1992; STEERS e RHODES, 1978). Tais ocorrências se devem a dificuldade de a mulher conciliar os papéis familiares e profissionais que possuem, tendo como uma possível solução a flexibilização de seus horários, de modo que as mulheres possam atender tanto as suas responsabilidades familiares e profissionais.

Em relação ao gênero masculino, as maiores médias de faltas se deram entre os mais jovens (menores de 21 anos) e os mais velhos (acima dos 53 anos). Estes achados contradizem os estudos de Scott e McClellan (1990) que relatam que o absenteísmo à meia idade é mais alto, o que não aconteceu neste estudo, pois foram as médias mais baixas de ausências, mas ao mesmo tempo estão harmonizados com ele, quando se referem que com o aumento da idade dos homens, estes tendem a se ausentar mais do trabalho.

Com relação ao tempo de serviço e idade, o estudo mostrou que são os servidores que possuem acima de 3 e até 8 anos de trabalho que tendem a faltar mais ao trabalho e, que os servidores entre 38 a 52 anos que possuem entre 7 a 8 anos de serviço faltam mais ao trabalho. Estes achados vêm de encontro com os estudos de

Martocchio (1989) e Hackett (1990) que concluíram que são os trabalhadores mais velhos e com mais tempo de serviço que se ausentam mais do trabalho. Neste estudo os mais velhos, entre 53 e 68 anos, faltam menos ao trabalho do que os de faixa etária entre 38 e 52 anos, o que mostra, segundo Thomson, Griffiths e Davison (2000), que existem diferentes comportamentos de ausências ao longo da vida profissional. Indivíduos com mais tempo de serviço que faltam pouco ao trabalho, mostram satisfação com suas profissões e com a organização que fazem parte.

Quanto ao estado civil, observa-se que praticamente casados e solteiros faltam ao trabalho na mesma proporção, mas que existe uma tendência de os divorciados e os viúvos se ausentarem mais do trabalho.

O nível de escolaridade foi identificado como um fator que influencia o absenteísmo. Nesta investigação se identificou como fatores influenciadores o nível de escolaridade ensino médio e doutorado. Os demais níveis de escolaridade, graduação, especialização e mestrado, obtiveram uma média de menos de 25 faltas. Verifica-se uma tendência na instituição de os menores níveis de escolaridade e os mais altos serem os que mais faltam ao trabalho justificadamente. A instituição estimula seus servidores a se capacitarem para que possam progredir na carreira e na profissão com intuito de melhorarem seus salários, mas ainda existem 62 servidores que possuem apenas o ensino médio. A grande maioria dos servidores são especialistas e mestres, somando-se 481 servidores, sendo 266 pós-graduados e 215 mestres. Os servidores com título de doutor são apenas 64. Também se observa que a média de faltas dos servidores com ensino médio são mais elevadas para o grupo dos homens. Já para o grupo dos doutores, o índice de absenteísmo é mais elevado para o gênero feminino. Uma possível explicação para que muitos doutores se ausentem do trabalho pode estar associada ao grupo de alunos que estes ministram

aulas. Pollarès (2007) destaca que deve existir um ajuste entre a capacidade e habilidade do trabalhador às características do posto de trabalho, ou seja, estes doutores devem focar mais sua atenção no desenvolvimento de pesquisas e em aulas para alunos que estejam pelo menos no nível de graduação.

As ausências ocorridas anteriores ou posteriores a feriados ocorreram com apenas 50 servidores com uma média anual de 9,36 faltas, sendo que estes achados reforçam os encontrados por Davis e Newstrom (2002), mostrando que a maioria das ausências ocorreram nas segundas e sextas-feiras.

Destaca-se os resultados encontrados para o grupo de servidores que ocupam cargo de confiança, pois estes obtiveram as menores médias de faltas, 8,5 ao ano. Seria interessante que a instituição fizesse um trabalho junto a estes chefes para se criar formas de incentivar os demais servidores a evitarem faltar ao trabalho, seja através da flexibilização de horários ou mesmo através da troca de turnos com outros colegas para que possam acompanhar pessoa em família ou ir à consulta médica.

Existe uma tendência de os servidores que possuem um ou mais dependentes se ausentarem mais do serviço que os demais servidores que não possuem nenhum. Este dado condiz com os achados por Almeida (2008), que identificou a tendência de os números de faltas se elevarem conforme a quantidade de filhos. Neste estudo a média anual de faltas dos servidores que possuem pelo menos um dependente foi de 20,93, enquanto que os servidores que não possuem nenhum apresentou média de 11,55 faltas. Estes achados mostram uma relação positiva entre o número de dependentes no lar dos servidores e as faltas ao trabalho por meio de atestados médicos, sendo similares aos encontrados por Sokolowska (1965) e Jamati (1962).

Quanto a classe que o servidor pertence, as maiores médias de faltas foram das Classes D e E, onde estes são compostos por servidores Técnicos Administrativos

e Docentes que possuem pelo menos o ensino médio. Observa-se que estas duas classes possuem os servidores com níveis instrucionais mais elevados e o estudo mostrou que são os níveis mais baixos e mais elevados que tendem a ter maior quantidade ausências justificadas. Estes achados condizem com vários estudos (BLAU, 1986; BARMBY e STEPHAN, 2000; OLIVEIRA, GRANZINOLLI e FERREIRA, 2007) em relação a menor qualificação, pois os trabalhadores de uma categoria profissional com menor qualificação são mais suscetíveis a faltar ao trabalho que empregados que ocupam cargos mais elevados dentro da organização. Este diagnóstico também leva a crer que a função desempenhada por servidores de determinadas carreiras pode envolver maiores situações de estresse e esforço físico mental, por isso, existe uma maior quantidade de faltas justificadas por atestados médicos.

A análise da média de faltas dos servidores que estão cumprindo o estágio probatório revela que estes enquanto não possuem estabilidade procuram evitar faltar ao serviço, mesmo que possuam justificativas, pois existe o receio de não conseguirem receber uma boa nota nas avaliações que são feitas periodicamente e, com isso, não passarem pelo estágio probatório. Nota-se que a partir dos 3 anos de efetivo exercício, essas médias de faltas se elevam e estão de acordo com os achados de Silva (2010) e Riphan (2004).

Os servidores ocupantes de cargos técnicos e os docentes obtiveram médias de faltas próximas (26,45 e 29,59), sendo um pouco mais elevadas para os docentes. Não se pôde diagnosticar se estas diferenças se deram devido a determinados tipos de enfermidades, tendo em vista que não foram analisados os atestados médicos e seus CID.

Quanto a remuneração, o estudo mostrou que as maiores médias de faltas (37,44) se devem aos servidores que possuem base salarial entre R\$ 10.000,00 e R\$ 23.000,00, seguido pelos servidores com faixa salarial entre R\$ 3.401,00 e R\$ 7.000,00 (32,68). As menores médias se deram com a grande massa de servidores que possuem remuneração entre R\$ 2.400,00 a R\$ 3.400,00 (26,38). Estes achados mostram que a remuneração não é um fator que influencia o absenteísmo dos servidores, pois são os servidores com menores remunerações que possuem as menores médias de faltas. Estes resultados contradizem os demais estudos aqui citados (BROOKE e PRICE, 1989; SILVA, PINHEIRO e SAKURAI, 2008; GONÇALVES, 2013), pois neles os menores índices de absenteísmo se deram com os trabalhadores com as maiores remunerações. Uma saída para tentar reduzir o absenteísmo seria associar a remuneração a quantidade de presenças ao trabalho, pois da forma como é hoje, o servidor só sofre descontos em folha de pagamento se o mesmo não possuir justificativas legais para a ausência. Mas esta solução não depende apenas dos dirigentes da instituição e sim de legislações mais duras que inibam os afastamentos ao trabalho.

A seguir são apresentadas as conclusões do trabalho, suas limitações e sugestões para pesquisas futuras.

Capítulo 6

6 CONCLUSÃO

A proposta deste estudo foi identificar as variáveis intrínsecas ao servidor que influenciaram no absenteísmo por atestação médica de uma instituição de ensino pública federal. Foi constatado que as ausências ao trabalho sofreram influência de um conjunto de 5 (cinco) variáveis: gênero, cargo de confiança, estágio probatório e os níveis de escolaridade ensino médio e doutorado.

Ao levantar essas características, o estudo mostrou que as mulheres se ausentam mais do que os homens no trabalho. Que os funcionários ocupantes de cargos comissionados (confiança) possuem médias de faltas bem abaixo dos demais servidores e os com estabilidade, nível educacional ensino médio e doutorado apresentaram os maiores índices de absenteísmo.

Vale ressaltar que o absenteísmo, termo utilizado para designar a prática de se ausentar ao trabalho em um determinado momento em que seria obrigatório a presença do indivíduo em suas atividades laborais, é um fenômeno que se faz presente nas organizações públicas e privadas que precisa ser conhecido, medido, diagnosticado e controlado para que se possa adotar medidas preventivas de redução.

Esta investigação apresentou algumas limitações que devem ser apresentadas. Como a pesquisa objetivou investigar apenas as variáveis que influenciam o absenteísmo justificável por atestados médicos, não foram analisadas as causas de doenças que acometeram os servidores, se as faltas foram cometidas apenas para fazer consultas médicas ou exames, ou mesmo, para acompanhamento de dependentes.

Uma outra questão, não foi possível investigar neste estudo se as faltas podem estar relacionadas a outras variáveis, como por exemplo, ao turno de trabalho do servidor, a função que ocupa, ao perfil e competências, a insatisfação com o trabalho que executa, a pressão dos chefes, grupos majoritários - raça (cor) predominante dos absenteístas.

Seria interessante investigar com mais propriedade e com uma amostra maior de servidores doutores do instituto, se os índices de absenteísmo também serão elevados se estes forem correlacionados com os níveis de escolaridade dos alunos no qual ministram aulas e o número de publicações científicas produzidas por estes docentes, pois a literatura mostra que o absenteísmo se eleva quando trabalhadores altamente qualificados executam trabalhos no qual seria necessário um menor nível de instrução, como é o caso dos doutores, que muitas vezes dão aulas apenas para alunos do ensino médio, o que pode resultar em insatisfação, estresse e Síndrome de Burnout.

Também como sugestões para pesquisas futuras, seria interessante analisar a relação entre absenteísmo e a produção científica dos docentes e uma investigação sobre todos os tipos de absenteísmo que ocorrem na instituição e não apenas os justificáveis por atestação médica. Além disso, a inclusão de outras variáveis aqui não mencionadas, uma análise mais extensa com um período maior de tempo, seria interessante para apurar a evolução do absenteísmo e se os perfis dos servidores se mantêm.

Baseado no referencial teórico e diante dos resultados encontrados, conclui-se que a estabilidade dos servidores é o principal fator que contribui para o absenteísmo nesta instituição, tendo em vista que não existe sanções e perdas salariais para os que se ausentam justificadamente. Uma possível solução para este problema, seria

adotar uma forma de incentivo financeiro para os servidores que não faltam ao trabalho e um maior controle dos que se afastam, pois a literatura mostra que quando o trabalhador possui perdas de benefícios e remuneração, estes ficam desmotivados a faltar ao trabalho. Além de reduzir o absenteísmo, um abono salarial traria mais satisfação, uma maior motivação ao trabalho e maior assiduidade.

Uma outra solução e tendo como exemplo a Alemanha, que resolveu o problema do absenteísmo com a adequação da idade mínima e um maior tempo de estágio probatório, as organizações públicas deveriam aumentar o quantitativo de anos no serviço público para que o servidor se torne estável.

Há que se ressaltar que este estudo não tem a pretensão de ser definitivo, mas ser um mecanismo de direcionamento para o aprofundamento de futuros estudos que envolvam o absenteísmo nas repartições públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L.; TODARO, R. (Ed.). **Cuestionando un mito: costos laborales de a hombres y mujeres en América Latina**. Lima: OIT, 2002.

AGUIAR, Gizele A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. **Rev. De Ciências Gerenciais**, v. XIII, n. 18, 2009

ALMEIDA, Mônica de Oliveira. **Estudo comparativo dos índices e causas do absenteísmo no trabalho de diferentes grupos em uma organização hospitalar privada**. 2008. 62 f. Especialização - (Pós-Graduação em Gestão de Pessoas) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

ALVES, M.; GODOY, S. C.; BICALHO, Solange Cervinho. Procura pelo serviço de atenção à saúde do trabalhador e absenteísmo-doença em um hospital universitário. **REME Rev Min Enferm**. v. 5, n. ½, p. 73-81, 2001.

ANDRADE, T. B. et al. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. **Scientia Medica**, v. 18, p. 166-171, 2008.

ARAÚJO, Jane Pereira. **Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior**. 2012. 122 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) - Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

BARMBY, T.; STEPHAN, G. Worker absenteeism: why firm size may matter. **The Manchester School**, v. 68, n. 5, p. 568-577, 2000.

BARHAM C.; BEGUM N. Sickness absence from work in the UK. **Labour Market Trends**, v. 113, p. 149-58, 2005.

BEKKER, M. H. J.; RUTTE, C. G.; VAN RIJSWIJK, K. Sickness absence: a gender-focused review. **Psicol Health Med**, v. 14, p. 405-418, 2009.

BANKS, J.; PATEL, C. J.; MOOLA, M. A. Perceptions of inequity in the workplace: Exploring the link with unauthorised absenteeism. **SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur**, 2012, 10(1), Art. #402, 8 pages. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v10i1.402>>. Acesso em: 14 ago. 2015.

BEHREND, H.; POCOCK, S. Ausentismo: el caso de una empresa. **Revista Internacional del Trabajo**. Genebra, v. 3, n. 94, p. 37-54, abr. 1976.

BLAU, G. Job involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism. **Journal of Management**, v. 12, n. 4, p. 577-584, 1986.

BRANDÃO, M. S. D. A. R. **Análise do absenteísmo de servidores públicos por motivo de doença em Apucarana-pr, Universidade Estadual de Maringá – UEM**.

Maringá: 2009 Disponível em:

http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/artigos/saude/analise_do_absentismo_de_servidores_publicos_por_motivo_de_doenca.pdf. Acesso em: 28 ago. 2015.

BROOKE, J. P.; PRICE, J. L. The determinants of employee absenteeism: an empirical test of a causal model. **Journal of Occupational Psychology**, n. 62, p. 1-19, 1989.

CAPELARI, Marcos Mauricio. **O perfil do absenteísmo na administração pública: atestação médico-odontológica na saúde do servidor**. 2013. Dissertação (Mestrado em Ortodontia e Odontologia em Saúde Coletiva) - Faculdade de Odontologia de Bauru, University of São Paulo, Bauru, 2013.

CARNEIRO, S. A. M. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas: a experiência na prefeitura de São Paulo. **Rev. Serviço Público**, v. 57, n. 1, p. 23-49, jan./mar., 2006.

CARVALHO, E. S. et al. Prevenção, promoção e recuperação da saúde bucal do trabalhador. **RGO**, v. 57, n. 3, p. 345-349, 2009.

CAVALCANTE, Benevenuto Vieira et al.. Análise das Ocorrências de Afastamentos por Razões de Doença, Codificada no Grupo do CID 10, em Servidores Públicos Federais Submetidos à Perícia em Saúde na Unidade SIASS MAPA/SFA do Estado do Pará. **Rev. Cognitio**, n. 1, 2013.

COUTO, H. A. Absenteísmo: uma visão bem maior que a simples doença. **Temas de Saúde Ocupacional**. Belo Horizonte: Ergo, p. 9-34, 1987.

CUNHA, J. B.; BLANK, V. L. G.; BOING, A. F. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 12, p. 226-236, 2009.

DALTON, D. R.; MESCH D. J. On the extent and reduction of avoidable absenteeism: an assessment of absence policy provisions. **Journal of Applied Psychology**, v. 75, n. 6, p. 810-817, 1991.

DANATRO, D. Ausentismo laboral de causa medica en una 5. institución pública. **Rev Méd Uruguay**, v. 13, p. 101-109, 1997.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DE PAOLA, Maria; SCOPPA, Vincenzo; PUPO, Valeria. Absenteeism in the Italian Public Sector: The Effects of Changes in Sick Leave Policy. **Journal of Labor Economics**, v. 32 Issue 2, p. 337-360, Apr. 2014.

DIAS, M.; MARTINS, M. C. F. Preditores Macro e Micro: Organizações de absenteísmo em Contact Center. In: **ENANPAD**, Rio de Janeiro, 2005, p. 1-14.

DRAGO, R.; WOODEN, M. The determinants of labor absence: economic factors and work group norms. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 45, p. 34-47, 1992.

DRIVER, Russel W.; WATSON, Collin J. Construct Validity of voluntary and involuntary absenteeism. **Journal of business and Psychology**, v. 4, n. 1, 1989.

EUROFOUND - FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO. **A prevenção do absentismo no Trabalho**. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1997.

FOLLE, Alexandra; DO NASCIMENTO, Juarez Vieira. ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL: DA ESCOLHA À RUPTURA DA CARREIRA DOCENTE-DOI: 10.4025/reveducfis.v19i4.3521. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 19, n. 4, p. 605-618, 2008.

FUGULIN, F. M. T.; GAIDZINSKI, R. R.; KURCGANT, P. Ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das unidades de internação do HU-USP. **Rev Esc Enferm USP**, v.37 n. 4, p. 109-117, 2003.

FREITAS, Henrique et al. O método de pesquisa *survey*. **Revista de Administração**, v. 35, p. 105-112, 2000.

FURLAN, Jussara Aparecida da Silva; STANCATO, Kátia. Fatores geradores do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital público e um privado. **Revista de Administração em Saúde - RAS**, v. 15, n. 60, p. 111-120, 2013.

GEURTS, A.; KOMPIER, M.; GRUNDEMANN, R. Curing the Dutch disease? Sickness absence and work disability in the Netherlands. **International Social Security Review**, v. 53, p. 79-103, 2000.

GRAÇA L. **O processo de adoecer, faltar e voltar ao trabalho** [on line]; 1999. Disponível em: <URL:<http://www.terraviva.pt/meco/5531/textos11.html>[2003]>. Acesso em: 16 mar. 2014.

GONÇALVES, Sonia Terezinha. Percepção de um grupo de servidores sobre a motivação no trabalho: estudo de caso do instituto de artes e comunicação social – UFF. **XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas**, Universidad Nacional de Mar del Plata, Universidad Tecnológica Nacional, Universidade Federal de Santa Catarina. 2013.

HACKETT, R. D. Age, Tenure, and employee absenteeism. **Human Relations**, n. 43, p. 610-619, 1990.

HAMMER, T. H.; LANDAU, J. C. Methodological issues in the use of absence data. **Journal of Applied Psychology**, n. 66, p. 574-581, 1981.

HARRISON, D. A.; MARTOCCHIO, J. J. Time for absenteeism: a 20 year review of origins, offshoots, and outcomes. **Journal of Management**, v. 24, n. 3, p. 305-350, 1998.

IHLEBAEK, C. BRAGE, S. ERIKSEN, H. R. Health complaints and 6. sickness absence in Norway, 1996-2003. **Occup. Med. (Lond)**, v. 57, p. 43-49, 2007.

JAMATI, Viviane Isambert. El absentismo de las trabajadoras en la industria. Ginebra: **Revista Internacional del Trabajo**, v. LXV, n. 3, p. 274-289, mar. 1962.

KIVIMÄKI, M. et al. Sickness absence 8. as a global measure of health: evidence from mortality in the Whitehall II prospective cohort study. **BMJ**, p. 327:364, 2003.

LEÃO, Ana Lucia de Melo. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Rev. Bras. Epidemiologia**, v. 18, n. 1, p. 262-277, jan.-mar. 2015.

LEIGH, J. P. The effects of union membership on absence from work due to illness. **Journal of Labor Research**, v. 2, p. 329-336, 1981.

_____. Correlates of Absence from Work Due to Illness. **Human Relations**, v. 39, n. 1, p. 81-100, 1986.

MCDONALD, J. M. SHAVER, A. V. An absenteeism central program. **J. Nurs. Adm., Billerica**, v. 11, n. 5, p. 13-18, maio 1981.

MALLADA, F. J. R. **A gestão do absentismo trabalhista nas empresas espanholas. Universidade de Alcalá de Henares**, 2004. Disponível em: <<http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=131&rv=Direito>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

MARKHAN, S. E.; DANSEREAU, F.; ALUTTO, J. A. Female Vs Male Absence rates: a temporal analysis. **Personal Psychology**, n. 35, p. 371-382, 1982.

MARKUSSEN et al. The anatomy of absenteeism. **Journal of Health Economics**, v. 30, p. 277-292, 2011.

MARTOCCHIO, J. J. Age related differences in employee absenteeism: a meta analytic review. **Psychology and Aging**, n. 4, p. 409-414, 1989.

MELCHIOR, M. et al. Do psychosocial work factors and social relations exert independent effects on sickness absence? A six year prospective study of the GAZEL cohort. **Journal of Epidemiology and community Health**, v. 57, n. 4, p. 285-293, 2003.

MESA, F.; KAEMPFFER, A. M. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipo de empresas. **Rev. Med. Chile**, v. 132, n. 9, p. 1100-1108, 2004.

MIGUEZ, J.; BONAMI, M. Comportamentos de ausência, quadros de análise e suas operacionalizações. **Cadernos de Ciências Sociais**, v. 6, p. 3-29, 1988.

MOWDAY, R. T.; SPENCER, D. G. The influence of task and personality characteristics on employee turnover and absenteeism incidents. **Academy of Management Journal**, v. 24, n. 3, p. 634-642, 1981.

NASCIMENTO, G. M. **Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade básica e distrital de saúde do município de Ribeirão Preto, SP** [dissertação]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, 2003.

NICHOLSON, N.; JOHNS, G. The absence culture and the psychological contract: who is control of absence? **Academy of Management Review**, n. 10, p. 397-407, 1985.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Absentismo**: causa y control. In: Enciclopedia de Salud e Seguridad en El Trabajo. Madrid, Esp: OIT, p. 5-12, 1989

OLIVEIRA, G. G. A.; GRANZINOLLI, L. M.; FERREIRA, M. C. V. Índice e características do absenteísmo dos servidores públicos da universidade federal de viçosa. In: XXXI ENCONTRO DA ANPAD, 31. 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres**. Brasília: OIT, 2005.

PARINGER, L. Women and absenteeism: health or economics? **American Economic Review**, v. 73, n. 39, p. 123-127, 1983.

PEIRÓ, J. M.; RODRÍGUEZ, I.; GONZÁLEZ-MORALES, M. G. **El Absentismo laboral**: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora, Valencia: Universitat de Valencia, 2008.

PENATTI, I.; ZAGO, J.S.; QUELHAS, O. **Absenteísmo**: as consequências na gestão de pessoas. 2006. Disponível em: <[www.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20 Penatti.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf)>. Acesso em: 15 set. 2015.

PINSONNEAULT, A. e KRAEMER, K. L. Survey research methodology in management information system: an assessment. **Journal of Management Information Systems**, v.10, n.2, Autumn, p. 75-105. 1993.

PINTO, Maria de Fátima Nunes. **Absenteísmo**: fenômeno individual e/ou organizacional? 2006. 222 f. Dissertação (Mestrado em Comportamento Organizacional) – Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida – ISPA, Lisboa, 2006.

POLLARÈS, Jordi Tous. El computamiento absentista: modelos de evaluación y propuestas de intervención psicossocial. In: Conferencia invitada a la Jornada Técnica "Políticas de Personal y Condiciones de Trabajo". Barcelona, 2007. **Conferencia**. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2007, p. 3-23.

PRIMO, G. M. G.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Absenteísmo por doença em trabalhadores de uma organização hospitalar pública e universitária. **Revista Med. Minas Gerais**, v. 20 (2 supl. 2), p. 47-58, 2010.

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

RIPHAHN, R. T. Employment protection and effort among German employees. **Econ Lett**, v. 85, p. 353-357, 2004.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2011.

ROCHA, J. A. D. **Absenteísmo ao trabalho por doença e a implicação da saúde bucal como um dos seus fatores numa indústria metalúrgica da cidade de Canoas**. 1981. Dissertação (Mestrado em Odontologia Social) Centro de Pesquisa em Odontologia Social, Faculdade de Odontologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

ROJAS, Tatiana. Licencias para el cuidado de los/as hijos/as: La opinión de los pediatras. **Documento de Trabajo**, Santiago: CEM, 2001.

SCOTT, K. D.; MCCLELLAN, E. L. Gender Differences in Absenteeism. **Public Personnel Management**, v. 19, n. 2, p. 229-253, 1990.

SOKOLOWSKA, Magdalena. Algunas reflexiones sobre las diferentes actitudes de hombres y mujeres ante el trabajo. Polonia. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 72, n.1, p. 38-54, 1965.

SALA, A. et al. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 25, p. 2168-2178, 2009.

SANCINETTI, Tânia Regina et al. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. **Rev. Esc. Enferm. USP**, v. 45, n. 4, p. 1007-1012, 2011.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Rev Latinoam Enferm**, v. 8, n. 5, p. 44-51, 2000.

SILVA D. O. **Fatores Associados à ocorrência e duração dos afastamentos para tratamento da saúde em trabalhadores de uma instituição federal de ensino superior na Bahia** [dissertação]. Salvador, 2010.

SILVA, Luiz Sérgio; PINHEIRO, Tarcísio Márcio Magalhães; SAKURAI, Emília. Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise no período de 1998 a 2008. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 2, n. 13, p. 2049-2058, 2008.

SIQUEIRA, Maria Darci Colares. **Fatores predisponentes ao absenteísmo em enfermagem em três instituições de saúde do município do Rio de Janeiro**: sugestões e medidas minimizadoras do problema. Dissertação (Mestrado) – Escola de Enfermagem Ana Néri, Universidade Federal do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 1984.

STEERS, R. M.; RHODES, S. R. Major influences on employee attendance: a process model. **Journal of Applied Psychology**, v. 63, n. 4, p. 518-521, 1978.

TAIMELA, S. et al. Self-reported 4. health problems and sickness absence in different age groups predominantly engaged in physical work. **Occup Environ Med**, v. 64, p. 739-746, 2007.

TELES, M. P. et al. Exposição ocupacional e saúde bucal do trabalhador. **R. Ci. Méd. Biol.** v. 5, n. 1, p. 48-54, 2006.

THOMSON, L; GRIFFITHS, A; DAVISON, S. Employee absence, age and tenure: a study of non linear effects and trivariate models. **Work & Stress**, v. 14, n. 1, p. 16-34, 2000.

TOUS, J. TENDERO, L. L.P. Evaluation of the labour absenteeism in the sector services : psycho and organizational aspects. **Rev. Humanitatis**, v. 9, p. 90-116, 2006.

VANDENHEUVEL, A. Absence because of Family responsibilities: an examination of explanatory factors. **Journal of Family and Economics Issues**, v. 18, n. 3, p. 273-297, 1997.

VISTNES, J. P. Gender differences in days lost from work due to illness. *Industrial and Labor Relations Review*, n. 50, p. 304-323, 1997.

VOSS, M.; FLODERUS, B.; DIDERICHSEN, F. Physical, psychosocial, and organizational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. **Occupational Environmental Medicine**, v. 58, p. 178-184, 2001.

WOODEN, M. The sickie: a public sector phenomenon. **Journal of Industrial Relations**, v. 32, p. 560-576, 1990.