



Gestão Pública: um estudo estatístico sobre absenteísmo-doença em uma Instituição Federal de Ensino Superior

Lourivan Batista de Sousa¹; Fabrícia Nadja de Oliveira Freire²; Deranor Gomes de Oliveira³

Resumo: O absenteísmo é caracterizado pela falta ao trabalho, ele é entendido como um fenômeno ainda de pouca compreensão no contexto organizacional. Esse trabalho objetivou analisar estatisticamente as taxas de absenteísmo-doença no período de 2016 a 2019, em uma Instituição Federal de Ensino Superior, com o intuito de observar a evolução daquelas taxas e analisar suas possíveis correlações com ações de promoção à saúde ao servidor. O estudo foi feito através de uma pesquisa exploratória e analítica, do tipo observacional, transversal e documental. Os resultados apontam para uma redução da taxa de variação do absenteísmo-doença ao longo dos anos, além de uma correlação negativa das ações de promoção à saúde do servidor com a taxa de absenteísmo-doença. Do ponto de vista da gestão organizacional, o estudo traz elementos que apontam a direção a ser seguida para o desafio no enfrentamento das perdas decorrentes dos afastamentos para tratamento de saúde do próprio servidor.

Palavras-chave: absenteísmo-doença; serviço público; saúde do servidor.

Public Management: A Statistical Study on Absenteeism/illness in a Federal Institution of Higher Education

Abstract: Absenteeism is characterized by the lack of labor; it is understood as a phenomenon still with little comprehension in the organizational context. This study aimed to statistically analyze the rates of absenteeism-illness in the period from 2016 to 2019, at a Federal Institution of Higher Education, with the intention of observe the evolution of those rates and analyze their possible correlations with health promotion actions to the server. The study was carried out through exploratory and analytical research of observational, transversal and documentary type. The results indicate a reduction in the rate of change in absenteeism-illness over the years, in addition to a negative correlation between health promotion actions of the server and the rate of absenteeism-illness. From the organizational management point of view, the study brings elements that indicate the direction to be followed for the challenge in facing the losses resulting from the leave for health treatment of the server itself.

Keywords: absenteeism-illness; public service; server health.

Introdução

A Gestão Pública Federal, preocupada com os agravos com a saúde e segurança dos funcionários, vem adotando políticas voltadas para o servidor público, com isso, buscou-se garantir os princípios fundamentais de saúde do trabalhador. Nesse cenário, a política de

¹ Mestrando em Administração Pública, PROFIAP/UNIVASF, lourivan.batista@univasf.edu.br, Juazeiro, Bahia, Brasil;

² Mestranda em Administração Pública, PROFIAP/UNIVASF, fabricia.nadja@discente.univasf.edu.br, Juazeiro, Brasil;

³ Professor, Doutor, PROFIAP/UNIVASF, deranor.oliveira@univasf.edu.br, Juazeiro, Bahia, Brasil.

Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS) foi criada em 2007, pelo então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), com a finalidade de prover subsídios que pudessem servir como diretrizes para a elaboração de planejamento de projetos voltados para o desenvolvimento de ações em saúde e segurança do trabalho para com os servidores da esfera pública federal. Como consequência, em 2009, o referido ministério promulgou o Decreto nº 6.833, cuja finalidade foi criar o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), sendo esse um instrumento institucional responsável pela implantação das ações estratégicas previstas na PASS, assim, as Unidades do SIASS passaram a desenvolver e implementar as ações de perícias médica, de promoção à saúde e de vigilância em saúde (BRASIL, 2010).

Nesse contexto, em parceria com o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), o MPOG desenvolveu, em 2010, o Siape-Saúde, servindo como um prontuário eletrônico, tendo como principal função integrar as bases de informações relacionados às licenças médicas, às doenças profissionais e do trabalho, aos acidentes de trabalho, bem como das aposentadorias por invalidez e de readaptações funcionais do servidor público federal. Além disso, serve como base para a construção de perfil epidemiológico desses servidores, proporcionando subsídios para o planejamento e a tomada de decisões com relação a ações de promoção e prevenção à saúde, por parte da gestão (BARBOSA, 2013).

Em revisão de literatura, Santi, Barbieri e Cheade (2018) apontam que nos estudos de pesquisadores, como os de Leão et al. (2015), Rodrigues et al. (2013), Marques et al. (2011), Santos e Mattos (2010), Sala et al. (2009), há uma condição de vulnerabilidade do servidor público, aos agravos à saúde relacionados aos transtornos mentais e comportamentais, bem como às doenças osteomuscular e do tecido conjuntivo, caracterizadas pelo sistema de Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-10), sendo portanto, essas as principais causas de afastamento do trabalho, principalmente na área de Educação e Saúde, por motivo de doença, caracterizando o chamado absenteísmo-doença.

O absenteísmo é qualificado pela falta ao trabalho. Alguns estudiosos defendem que tal fenômeno é definido somente pela ausência voluntária, outros advogam no sentido de considerar as faltas não programadas, e há quem inclua nesse rol o não comparecimento por qualquer razão, excluindo férias e folgas por serem afastamentos planejadas. Nessa concepção, Quick e Lapertosa (1982), classificam que esse fenômeno pode acontecer por questões voluntárias, por doença, por motivos com amparo legal ou por situações compulsórias.

A Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), por meio do Acordo de Cooperação Técnica nº 12/2010, publicado no DOU de 06.10.2010, instituiu a Unidade do SIASS/Univasf, passando a ser referência com relação as ações de perícia médica para os órgãos partícipes, além da própria instituição sede, que conta também com ações de promoção e vigilância à saúde. Os dados das atividades e ações desenvolvidas por esta Unidade SIASS tem gerado dados para elaboração de relatórios anuais, que integram o Relatório de Gestão da instituição.

Magalhães Filho, Zanin e Flório (2018), em estudo realizado com servidores técnicos-administrativos em educação (TAE) nesta Unidade SIASS, tendo como corte temporal, os anos de 2011 a 2015, observaram a prevalência de agravos relacionados às doenças osteomuscular e do tecido conjuntivo (14,4%), às doenças do aparelho respiratório (9,1%), às doenças do olho e anexos (8,7%), às lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas (8,2%), às doenças do aparelho geniturinário (7,1%), às doenças do aparelho circulatório (6,6%) e transtornos mentais e comportamentais (6,6%). Apresentando uma média, por motivo de doenças, de taxa de absenteísmo-doença (TAD) de 1,37, de índice de frequência (IF) de 0,03, de índice de gravidade (IG) de 0,30 e de duração média das licenças médicas (DML) de 10,6. Os autores relatam que essas médias estão semelhantes com outros estudos, porém advogam que há um crescimento ao longo do período estudado. Figueiredo e Oliveira (2017) relatam que há uma tendência de elevação da TAD e do IG, em amostra com servidores públicos federais de uma instituição de ensino, apontando, com isso, uma necessidade de mediação da gestão organizacional nas questões relativas ao ambiente de trabalho e aos processos de agravos à saúde do trabalhador.

Diante desse cenário e da observação empírica no anuário “Univasf em Números 2012 a 2019” (UNIVASF, 2020) da evolução do afastamento por licenças médicas na Unidade SIASS/Univasf, essa pesquisa buscou avaliar o grau de desenvolvimento da TAD por motivos de doença e acidentes do trabalho nos últimos anos, precisamente entre 2016 a 2019, bem como elencar as ações de promoção à saúde desenvolvidas por essa Unidade SIASS, como prática de gestão, analisando suas correlações com a taxa de absenteísmo-doença entre os servidores públicos da Univasf, no mesmo período de referência.

Os tipos de absenteísmo tem sido objeto dos mais diversificados estudos, no entanto, essa pesquisa adota a concepção de absenteísmo não programado, seja por motivo de doença própria ou por acidentes do trabalho que venham a impossibilitar o cumprimento da jornada laboral (PACICO; SABINO; SANTOS; VAZQUEZ, 2019), que vai ao encontro do

entendimento de que o absenteísmo, concretamente, pode ser concebido pela quantidade de ausências ao trabalho, de modo não programado (DIAS, 2005).

Metodologia

Realizou-se uma pesquisa exploratória e analítica, do tipo observacional transversal, e documental em dados temporais de registros de ações de promoção à saúde e de perícia médica realizadas na Unidade do SIASS/Univasf, com a população de TAE e docentes, servidores ativos da Univasf, no período de 2016 a 2019.

O espaço amostral, por conveniência dos pesquisadores, foi dos anos de 2016 a 2019, adotando como premissa básica o limite temporal final do estudo desenvolvido nessa mesma Unidade SIASS, entre os anos de 2010 a 2015, por Magalhães Filho, Zanin e Flório (2018), que tratou sobre absenteísmo-doença dos servidores TAE.

Os dados da pesquisa foram tabulados em programa de planilhas da Microsoft Excel 2010. Para as análises descritivas e estatísticas dos dados (distribuição de normalidade, correlação, teste de hipótese), utilizou-se o software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 21, para Windows, adotando-se o nível de significância de 5%.

Seguindo uma recomendação de padronização do *Bureau of Employment Security do U.S. Department of Labor*, em relação à taxa de absenteísmo-doença (TAD), bem como do Subcomitê de Absentismo da Associação Internacional de Medicina do Trabalho, quanto ao índice de frequência (IF), ao índice de gravidade (IG) e à duração média das licenças médicas (DML) (AFFONSON, 2014), utilizou-se de planilhas do Excel 2010, para a realização dos devidos cálculos, conforme as equações a seguir:

$$\text{a) TAD: } \frac{\text{Total de dias de trabalhos perdidos por ano}}{\text{Número médio de servidores no ano} \times \text{Dias de trabalho no ano}} \times 100$$

$$\text{b) IF: } \frac{\text{Número de licenças por ano}}{\text{Número médio de servidores no ano}}$$

$$\text{c) IG: } \frac{\text{Total de dias de trabalhados perdidos por ano}}{\text{Número médio de servidores no ano}}$$

$$\text{d) DML: } \frac{\text{Total de dias trabalhados perdidos por ano}}{\text{Número licenças por ano}}$$

Foi utilizado como parâmetro para o cálculo dos dias de trabalho, os dias úteis de cada ano de referência, subtraindo-se deles os finais de semanas e os feriados nacionais. Adotou-se esse caminho em decorrência de a Univasf ter servidores ativos em campus localizados em seis municípios, de três Estados da federação, retratando, com isso, diferentes períodos de feriados, causando um viés maior, uma vez que não é possível individualizar os afastamentos por campus, por meio dos dados coletados.

Em relação à Taxa de Variação, em termos relativos, da TAD ao longo do período em análise, utilizou-se uma equação em que se subtrai a TAD do ano atual pela TAD do ano anterior, dividindo-a pela TAD do ano anterior (RUMSEY, 2016).

Tendo em vista que os dados da pesquisa são de acesso irrestrito, foi dispensada a submissão deste estudo ao Comitê de Ética em Pesquisa.

Resultados e Discussão

A Unidade SIASS/Univasf, por meio de sua equipe multiprofissional de trabalho, por intervenção de projetos, desenvolveu ações de promoção à saúde do servidor (Quadro 1), visando oportunizar uma melhor qualidade de vida ao trabalhador, bem como buscando atender aos pressupostos da Portaria Normativa Nº 3, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal (BRASIL, 2013).

Quadro 1. Ações de promoção à saúde do servidor desenvolvidas pela Unidade SIASS e quantidades de servidores contemplados nos anos de 2016 a 2019.

| Projetos de Promoção à Saúde | Ações | Nº de servidores participantes por ano | | | |
|---|--|--|------|------|------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Alimente sua Saúde (Atendimento Dietoterápico Ambulatorial) | Oferta de avaliação e orientação nutricional para as diversas patologias, buscando sensibilizar o servidor para a adoção de uma alimentação saudável na prevenção e/ou recuperação da saúde. | 25 | 126 | 79 | 00 |
| Saúde Vocal | Oferta de avaliação e orientação fonoaudiológica, buscando sensibilizar o servidor para os cuidados com a sua voz durante o exercício profissional. | 27 | 03 | 08 | 10 |
| Diálogos Saudáveis | Oferta de encontros singulares, na modalidade grupal, para apresentar e discutir temas específicos de saúde, acerca das principais doenças ocupacionais e seus desdobramentos. | 67 | 202 | 60 | 113 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----|-----|-----|-----|
| Integralmente Bem | Oferta de ações das práticas integrativas e complementares em saúde, visando à qualidade de vida no trabalho. | 00 | 214 | 21 | 190 |
| Saúde Mental | Oferta de medidas de cuidado e suporte aos servidores, auxiliando-os no retorno ao ambiente de trabalho, por meio de técnicas terapêuticas. | 00 | 23 | 00 | 28 |
| Imunização | Oferta de vacinação aos servidores, conforme disponibilidade de vacinas e seguindo o cronograma de vacinas do Ministério da Saúde. | 00 | 00 | 39 | 398 |
| Acolhimento Psicológico e Escuta-Ação | Oferta de momentos de escuta aos servidores para identificação das necessidades de intervenções clínicas e/ou nas condições e nos processos de trabalhos que prejudiquem a sua qualidade de vida no trabalho. | 64 | 45 | 00 | 24 |
| Preparação para a Aposentadoria | Oferta de conhecimentos e ferramentas comportamentais que o orientem os servidores para aposentadoria. | 07 | 00 | 00 | 00 |
| Coração Saudável | Oferta de ações aos servidores de acompanhamento de fatores de riscos que propiciam a emergência e/ou agravamento de doenças cardiovasculares (DCV). | 00 | 00 | 00 | 174 |
| Total | | 190 | 613 | 207 | 922 |

Fonte: Univasf.

Observa-se, conforme o Quadro 1, que algumas ações de promoção à saúde não tiveram continuidade ao longo dos anos, como Saúde Mental, Preparação para a Aposentadoria e Acolhimento Psicológico e Escuta-Ação. Enquanto que outras ações passaram a ser ofertadas no decurso do período estudado, como Coração Saudável, Integralmente Bem e Imunização.

Em termos de número de servidores contemplados diretamente com as ações de promoção à saúde, o ano de 2019 teve o maior quantitativo de servidores atingidos pelas ações demandadas por essa Unidade SIASS, praticamente o mesmo quantitativo dos últimos três anos juntos (2016, 2017 e 2018). Esse aumento foi promovido pelas campanhas de Imunização e Coração Saudável. Por outro lado, as ações do projeto Alimente sua Saúde não tiveram nenhum servidor contemplado no último ano (2019), indicando que não foi ofertado enquanto ação de promoção à saúde nesse período, como observado no Quadro 1.

Tabela 1. Número médio de servidores da Univasf, de licenças médicas e dias faltantes por dias úteis nos anos de 2016 a 2019.

| Ano | Nº de Servidores em Cargos Efetivos | Nº de Licenças Médicas | Nº de Dias Faltantes | Nº de Dias Úteis |
|--------------|-------------------------------------|------------------------|----------------------|------------------|
| 2016 | 932 | 240 | 3958 | 253 |
| 2017 | 941 | 234 | 3200 | 255 |
| 2018 | 979 | 204 | 3446 | 252 |
| 2019 | 981 | 365 | 2758 | 255 |
| Total | 958 | 261 | 3341 | 254 |

Fonte: Univasf.

Conforme se observa, na Tabela 1, o número médio de servidores da Univasf vem tendo um aumento gradual ao longo dos anos. O mesmo não ocorre com o número de licenças médicas, nem o quantitativo de dias afastados do trabalho por motivo de saúde própria, que apresenta variação ano a ano, no qual tem ano que há um aumento e outro que há um decréscimo.

Tabela 2. Teste de normalidade para uma amostra pequena, com o Shapiro-Wilk.

| | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------------------------|--------------|----|------|
| | Estatística | df | Sig. |
| Servidores em cargos efetivos/ativos | ,827 | 4 | ,160 |
| Total de Licenças Médicas | ,818 | 4 | ,139 |
| Dias faltantes | ,997 | 4 | ,990 |

Fonte: Dados da pesquisa.

No teste de normalidade da amostra com servidores efetivos/ativos, além do número de licenças médicas e de dias afastados por motivo de saúde do próprio servidor, a hipótese nula não foi rejeita, ou seja, a amostra apresenta-se como dados normais, uma vez que o nível de significância apresentado é maior do que $p\text{-valor} < 0,05$, como se observa na Tabela 2.

Tabela 3. Taxa de Absenteísmo (TAD), Índice de Frequência (IF), Índice de Gravidade (IG) e Duração Média das Licenças Médicas (DML) geral de 2016 a 2019.

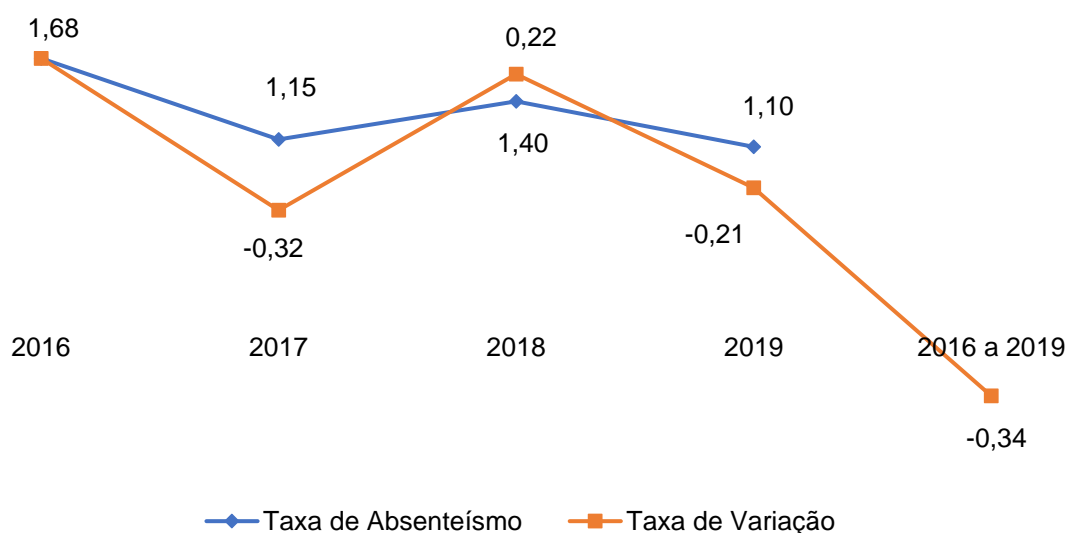
| Ano | TAD | IG | IF | DML |
|--------------------|------|------|-----|-------|
| 2016 | 1,68 | 4,25 | ,26 | 16,49 |
| 2017 | 1,15 | 2,93 | ,39 | 7,56 |
| 2018 | 1,40 | 3,52 | ,21 | 16,89 |
| 2019 | 1,10 | 2,81 | ,37 | 7,56 |
| Média Total | 1,33 | 3,38 | ,31 | 12,13 |

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 3 demonstra a TAD, o IF, o IG e a DML ocorridos nos anos de 2016 a 2019. Na qual pode-se observar uma oscilação dos índices avaliados de ano para ano. Consta-se que, no geral, houve um decréscimo dos índices, com exceção do IF, que apresentou um aumento, ficando maior que a média de todos anos juntos.

Em comparação ao estudo de Magalhães Filho, Zanin e Flório (2018), houve uma redução da média da TAD, sendo que esse apresentou uma TAD de 1,37. Já em relação aos demais índices, os resultados apresentaram um aumento deles para com os do estudo comparativo supracitado.

Gráfico 1. Taxa de Absenteísmo (TAD) e Taxa de Variação de 2016 a 2019.



Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados da Taxa de Variação, tomando como base os anos de 2016 a 2019, apontam que houve uma redução de cerca de 34% da TAD. Demonstrando que não se observa uma taxa de crescimento do absenteísmo-doença em relação aos afastamentos dos servidores para tratamento da própria saúde (Gráfico 1). Resultados esses que divergem da hipótese do estudo de Magalhães Filho, Zanin e Flório (2018), que encontraram resultados que indicam uma tendência ao crescimento da TAD.

Tabela 4. Teste *t* para uma amostra da Taxa de Absenteísmo-Doença dos anos de 2016 a 2019.

| | t | df | Sig. (2 extremidades) | Diferença média | 95% Intervalo de confiança da diferença | |
|----------------------------|-------|----|-----------------------|-----------------|---|----------|
| | | | | | Inferior | Superior |
| Taxa de Absenteísmo-Doença | -,282 | 3 | ,796 | -,03750 | -,4612 ,3862 | |

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 4 e tendo como valor de referência o estudo de Magalhães Filho, Zanin e Flório (2018), que encontrou uma TAD = 1,37, o resultado obtido no Teste *t* para uma amostra foi $t(3) = -,282$, $p > 0,05$. Portanto, apesar de haver um decréscimo na TAD, levando-se em consideração a comparação entre os anos de 2016 a 2019 e o do estudo de referência supracitado, não houve uma diferença estatisticamente significativa. Desse modo, mesmo havendo uma redução da TAD observada no período de corte do estudo (2016 a 2019), ainda não se pode concluir que há uma tendência efetiva da queda dessa taxa de absenteísmo organizacional.

Tabela 5. Correlação de Pearson (*r*) entre ações de Promoção à Saúde e Taxa de Absenteísmo-Doença dos anos de 2016 a 2019.

| | Taxa de Absenteísmo-Doença | |
|--|----------------------------|-----------------------|
| | r | sig. (2 extremidades) |
| Atendimento Dietoterápico Ambulatorial | -,199 | ,801 |
| Saúde Vocal | ,847 | ,153 |
| Diálogo Saudável | -,686 | ,314 |
| Integramente Bem | -,818 | ,182 |
| Saúde Mental | -,902 | ,098 |
| Imunização | -,582 | ,418 |
| Acolhimento Psicológico e Escuta Ação | ,384 | ,616 |
| Ações de Promoção à Saúde (todas) | -,907 | ,093 |

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 5 apresenta a correlação entre as ações propostas pela Unidade SIASS/Univasf e a TAD, demonstrando que não há nenhuma relação estatisticamente

significativa entre cada ação e a TAD. No entanto podemos observar que algumas ações tem correlações altas e negativas com a TAD, tais como, Integralmente Bem ($r = -,818$) e Saúde Mental ($r = -,902$), indicando que essas atividades têm impacto de redução na taxa de absenteísmo mesmo que não significativo estatisticamente. Por outro lado, a ação Saúde Vocal ($r = ,847$) apresentou uma alta correlação positiva, também, não significativa estatisticamente, sinalizando que pode ter impacto positivo na TAD, ou seja, é provável que a oferta dessa ação pode estar contribuindo para uma maior conscientização do servidor quanto à necessidade de se afastar para cuidar melhor do seu principal instrumento de trabalho que é a voz, no caso dos docentes.

Considerações Finais

O absenteísmo no contexto das organizações é entendido como um fenômeno ainda de pouca compreensão (GELLATELY, 1995), desse modo, com esse estudo, buscou-se produzir um conhecimento científico, por meio de métodos estatísticos, bem como alinhado a uma produção científica da área, para que possa contribuir para o avanço da temática, no campo da organização pública. Ressaltamos, porém, que o estudo objetivou fazer uma análise estatística das TAD tendo como base outro estudo realizado na própria organização, com a intenção de observar o desenvolvimento dessas taxas. Bem como, analisar as possíveis correlações de ações de promoção à saúde e o absenteísmo-doença organizacional.

Desse modo, esse trabalho contribuiu para compreender que apesar do conhecimento empírico ser importante para a ciência, o desenvolvimento de um estudo com metodologia estatística se faz fundamental para corroborar ou não o saber observável, que se apresenta coerente. E, nessa pesquisa, observou-se que somente por meio do uso da estatística pode-se clarear o fato de que, empiricamente, o número de absenteísmo-doença estava crescendo ao longo dos anos na organização estudada, quando isso, na realidade, não está acontecendo. Porém, entendemos a necessidade de se ampliar o tamanho da amostra para uma confirmação da tendência efetiva da TAD.

Do ponto de vista da gestão organizacional, esta pesquisa traz elementos que apontam a direção que deve ser seguida para o desafio organizacional no enfrentamento das perdas, principalmente, econômicas e de força de trabalho, em decorrência dos afastamentos para tratamento de saúde do próprio servidor. E esse direcionamento está em consonância com as ações de promoção à saúde, por meio dos projetos ofertados pela Unidade SIASS/Univasf, que,

embora os resultados não tenham sido significativos estatisticamente, eles foram bastante promissores, pois apresentaram altas correções negativas, ou seja, quanto mais ações conseguiram contemplar os servidores, menor a taxa de absenteísmo-doença por ano.

No entanto, o estudo apresenta limitações, uma dessas é o fato dele tratar-se de um estudo de corte transversal de poucos anos, não refletindo, assim, uma tendência longitudinal sobre a temática. Outra limitação diz respeito à distinção dos dados, pois não dá para garantir que os servidores que foram contemplados com as ações de promoção à saúde, de forma direta, são todos distintos, ou seja, se um mesmo servidor foi contemplado mais de uma vez pelas ações de promoção à saúde ou mesmo se os servidores que foram afastados por motivos de saúde também foram contemplados pelas ações de promoção à saúde. Além de que o estudo está relacionado, especificamente, ao absenteísmo-doença, considerando-se somente os afastamentos para tratamento da própria saúde do servidor, não contemplando, assim, todos os tipos de absenteísmo organizacional.

Dessa forma, recomenda-se que futuros estudos usem uma amostra do tipo longitudinal, para que forneça dados mais robustos em relação à tendência da taxa de absenteísmo-doença. Bem como, estudos com foco nos servidores afastados e nas ações de promoção à saúde desses respectivos servidores, para entender melhor a correlação afastamento e ações de promoção à saúde ofertadas pela Unidade SIASS. Recomendamos, também, que outras variáveis de absenteísmo organizacional também sejam implementadas nos estudos, possibilitando uma maior robustez sobre a temática do absenteísmo nas organizações públicas.

Referências

AFFONSO, Sérgio Luiz. **Absenteísmo**: um Problema Complexo nas Organizações. Dissertação de Mestrado, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2014.

BARBOSA, Idamis Helena Soyer. **Implantação de ações de vigilância e promoção da saúde dos servidores da Universidade Federal de Goiás**. 2013. 193 f. Dissertação (Mestrado) - Programa do Mestrado em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente, UniEVANGÉLICA, Anápolis, 2013.

BRASIL. Secretária de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria normativa nº 3, de 25 de março de 2013**. DOU de 27/03/2013. Brasília, DF. 2013.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal**: uma construção coletiva. SIASS –Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF. 2010.

DIAS, Maiango. **Absenteísmo em contact center - Estudo de caso com preditores micro e macro-organizacionais**. 2005. 109f. Dissertação (Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2005.

FIGUEIREDO, Bárbara de Oliveira; OLIVEIRA, Tamara de Carvalho. **Absenteísmo de servidores por licenças em saúde em uma instituição de ensino pública federal**. In: IV Congresso de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONEPE): conhecimento, escolhas e transformação, 2017, Campos dos Goytacazes. CONEPE 2017: IV Congresso de Ensino, Pesquisa e Extensão. Campos dos Goytacazes-RJ: Essentia Editora, 2017.

GELLATELY, Ian R. Individual and group determinants of employee absenteeism: Test of a causal model. **Journal of organizational behavior**, v. 16, n. 5, p. 469-485, 1995.

LEÃO, Ana Lúcia de Melo; BARBOSA-BRANCO, Anadergh; RASSI NETO, Elias; RIBEIRO, Cristina Aparecida Neves; TURCHI, Marília Dalva. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. *Rev Bras Epidemiol*. 2015;18(1):262-77.

MAGALHÃES FILHO, Osman Sarmento; ZANIN, Luciane; FLÓRIO, Flávia Martão. Avaliação do absenteísmo por motivo de doença em funcionários técnico administrativos de uma universidade federal. **Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde/Brazilian Journal of Health Research**, v. 20, n. 1, p. 59-69, 2018.

MARQUES, Solange Vianna Dall'Orto; MARTINS, Gabriela de Brito; SOBRINHO, Oswaldo Cruz. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v.9, n. spe1, p. 668-680, Jul. 2011.

PACICO, Juliana Cerentini; SABINO, Gabriella Cidreira; SANTOS, Marina Zago;

QUICK, Thelmo Carlos; LAPERTOSA, João Baptista. Análise do Absenteísmo em Usina Siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 10, n. 40, p. 62-7, out./dez. 1982.

RODRIGUES, Celeste de Souza; FREITAS, Rosiene Maria de; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; BASSI, Iara Barreto; MEDEIROS, Adriane Mesquita de. Absenteísmo-doença segundo autorrelato de servidores públicos municipais em Belo Horizonte. *Rev. bras. estud. popul.*, São Paulo, v.30, supl. p. S135-S154, 2013 .

RUMSEY, Deborah. **Estatística para leigos**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

SALA, Arnaldo; CARRO, Adriana Rosa Linhares; CORREA, Aniana Nascimento; SEIXAS, Paulo Henrique D'Ángelo. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v.25, n.10, p.2168-2178, Out. 2009.

SANTI, Daniela Bulcão; BARBIERI, Ana Rita; CHEADE, Maria de Fátima Meinberg. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v.16, n.1, p. 78-81, 2018.

SANTOS, Jandira Pereira dos; MATTOS, Airton Pozo de. Absenteísmo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v.35, n.121, p.148-156, Jun. 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO. **Univasf em Números 2012 a 2019**. Disponível em: <http://portais.univasf.edu.br/reitoria/univasf-em-numeros>. Acesso em: 04 maio 2020.

VAZQUEZ, Ana Claudia S. Absenteísmo no Trabalho: como utilizar a avaliação de recursos pessoais na prevenção do problema. In: Claudio S. Hutz; Denise Bandeira; Clarissa Trentini; Ana Claudia Souza Vazquez. (Org.). Avaliação no contexto organizacional e do trabalho. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2019, v. 5, p. 89-117.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

SOUSA, Lourivan Batista de; FREIRE, Fabrícia Nadja de Oliveira; OLIVEIRA, Deranor Gomes de. Gestão Pública: um estudo estatístico sobre absenteísmo-doença em uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Id on Line Rev.Mult.Psic.**, Julho/2020, vol.14, n.51, p. 834-845. ISSN: 1981-1179. Recebido: 15/07/2020; Aceito: 20/07/2020.