

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL
MODALIDADE MESTRADO PROFISSIONAL

Fernanda Frizzo de Oliveira

Análise das Características do Absenteísmo dos Servidores Públicos da Prefeitura
Municipal de Uberlândia

UBERLÂNDIA (MG)
2025

Fernanda Frizzo de Oliveira

Análise das Características do Absenteísmo dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal de Uberlândia

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional - Mestrado Profissional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Orientador: Prof. Dr. José Eduardo Ferreira Lopes

UBERLÂNDIA (MG)
2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

O48a
2025 Oliveira, Fernanda Frizzo de, 1994-
Análise das características do absenteísmo dos servidores públicos da
prefeitura municipal de Uberlândia [recurso eletrônico] / Fernanda Frizzo
de Oliveira. - 2025.

Orientador: José Eduardo Ferreira Lopes.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Programa de Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional -
Mestrado Profissional.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2025.5248>

Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. Administração. I. Lopes, José Eduardo Ferreira, 1971-, (Orient.).
II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Programa de Pós-
graduação em Gestão Organizacional - Mestrado Profissional. III. Título.

CDU: 658

Nelson Marcos Ferreira
Bibliotecário-Documentalista - CRB-6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão
Organizacional

Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 1F, Sala 206 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG,
CEP 38400-902

Telefone: (34) 3291-6333 - www.ppggo.fagen.ufu.br - ppggo@ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Gestão Organizacional				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional, 137, PPGGO				
Data:	Dezoito de dezembro de dois mil e vinte e cinco	Hora de início:	14:00	Hora de encerramento:	15:30
Matrícula do Discente:	12412GOM007				
Nome do Discente:	Fernanda Frizzo de Oliveira				
Título do Trabalho:	Análise das características do absenteísmo dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Uberlândia				
Área de concentração:	Gestão Organizacional				
Linha de pesquisa:	Gestão Pública				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	-				

Reuniu-se, por meio de webconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional, assim composta: Professores Doutores: Márcia Mitiê Durante Maemura (UFU), André Barra Neto (UFCAT) e José Eduardo Ferreira Lopes, orientador(a) do(a) candidato(a).

Iniciando os trabalhos, o(a) presidente da mesa, Prof. Dr. José Eduardo Ferreira Lopes, apresentou a Comissão Examinadora e o(a) candidato(a), agradeceu a presença do público e concedeu ao(a) Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do(a) Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o(a) senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovado(a).

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **José Eduardo Ferreira Lopes, Professor(a) do Magistério Superior**, em 18/12/2025, às 15:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marcia Mitie Durante Maemura, Professor(a) do Magistério Superior**, em 18/12/2025, às 15:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **André Barra neto, Usuário Externo**, em 19/12/2025, às 20:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6902457** e o código CRC **FE0D835B**.

AGRADECIMENTOS

A conclusão desta dissertação marca o encerramento de uma etapa acadêmica de muito aprendizado e que levarei comigo para sempre.

Agradeço, primeiramente, à toda a minha família, que esteve presente durante toda a minha trajetória no mestrado, possibilitando que momentos difíceis passassem com serenidade.

Ao meu marido e amor da minha vida, Bruno, meu companheiro de todas as horas, expresso minha profunda gratidão por sua presença constante e incentivo incondicional. Obrigada por todo o carinho e atenção, por ouvir meus desabaços, discutir ideias, refletir comigo sobre cada detalhe e se envolver desde as primeiras disciplinas cursadas até este momento final.

À minha irmã Cris e à minha mãe Deise, que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo compreensão, acolhimento, paciência e amor. Ao meu pai, Sebastião, agradeço por ser fonte de inspiração, você me ensinou a buscar sempre o meu melhor, a alcançar o máximo das minhas capacidades. Vocês formam o meu alicerce, que me sustenta e fortalece, sempre me encorajando nos meus projetos.

Por fim, registro minha especial gratidão ao meu orientador, Professor Dr. José Eduardo. Você é um professor admirável e uma inspiração, certamente a pessoa que mais contribuiu para o meu crescimento ao longo do mestrado. Obrigada por todo apoio, compreensão, sugestões e acolhimento, você é incrível.

A todos vocês, obrigada por tornarem meus sonhos reais.

RESUMO

O absenteísmo é definido como a ausência do trabalhador no local de trabalho, sendo este um importante indicador da saúde do trabalhador e de sua motivação para o trabalho. Nesse contexto, a presente pesquisa tem por objetivo analisar estatisticamente as características do absenteísmo dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Uberlândia (PMU), entre os anos 2013 e 2024, incluindo o perfil dos servidores afastados e os principais motivos das ausências. O estudo aborda o problema por meio de uma pesquisa quantitativa, de natureza aplicada, com objetivos descritivos e coleta de dados a partir dos documentos fornecidos pela instituição pública. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, análise de correlação de variáveis e cálculo da Taxa de absenteísmo (Ta). Como resultado, tem-se que os principais motivos do absenteísmo da PMU, no período analisado, são devido ao absenteísmo-doença, com 93,8% dos afastamentos, sendo que as comorbidades com as maiores taxas de absenteísmo são as doenças mentais (CID F, com Ta=0,743%), seguido pelas doenças osteomusculares (CID M, com Ta=0,719%). Não foi identificada correlação significativa entre as variáveis analisadas. Quanto ao perfil dos servidores que afastam, verificou-se que: são majoritariamente do sexo feminino (85,1% dos afastamentos e Ta=4,78%), sendo que elas representam 75% do total de servidores; são servidores efetivos (Ta=4,62%) ou contratados (Ta=4,25%), sendo identificado que a sensação de estabilidade no emprego é um fator que interfere diretamente nas ausências; 90% dos servidores afastaram receberam salários inferiores a R\$4.800 e não têm cargo de gestão; são trabalhadores com faixa etária entre 30 e 55 anos (80%); e as lotações com Ta mais relevantes foram identificadas para os servidores lotados nas Secretarias Municipais de Educação (Ta=4,73%, com 65,12% dos trabalhadores) e Saúde (Ta=4,33%, com 11,18% dos trabalhadores), sendo que 65% do total de servidores são da Educação. E como Produto Técnico-Tecnológico, estruturou-se um Sumário Executivo a ser apresentado à PMU.

Palavras-chave: Absenteísmo. Trabalho. Prefeitura Municipal de Uberlândia.

ABSTRACT

Absenteeism is defined as the employee's absence from the workplace, which is an important indicator of both the worker's health and their motivation to work. In this context, the present study has the objective of statistically analyze the characteristics of absenteeism among public servants of the Municipal Government of Uberlândia (PMU) between the years 2013 and 2024, including the profile of the employees on leave and the main reasons for their absences. The study addresses the issue through a quantitative, applied research approach, with descriptive objectives and data collection based on documents provided by the public institution. The data will be analyzed using descriptive statistics and correlation analysis between variables and calculation of the Absenteeism Rate (Ta). As a result, it was found that the main reasons for absenteeism in the municipality, during the analyzed period, are due to sickness absenteeism, accounting for 93.8% of all leaves. The comorbidities with the highest absenteeism rates are mental disorders (CID F, with Ta = 0.743%), followed by musculoskeletal disorders (CID M, with Ta = 0.719%). No significant correlation was identified between the variables analyzed. Regarding the profile of employees who take leave, it was observed that they are predominantly female (85.1% of the leaves and Ta = 4.78%); tenured public servants (Ta = 4.62%) or temporary employees (Ta = 4.25%), and it was identified that the perception of job stability is a factor that directly influences absences; 90% of the employees on leave received salaries below R\$ 4,800 and do not hold management positions; they are workers aged between 30 and 55 years (80%); and the work units with the most relevant absenteeism rates were identified among employees assigned to the Municipal Secretariats of Education (Ta = 4.73%, with 65.12% of the workforce) and Health (Ta = 4.33%, with 11.18% of the workforce). And as a Technical-Technological Product, an Executive Summary was developed to be presented to the PMU.

Keywords: Absenteeism. Work. Municipal Government of Uberlândia.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Mapa mental da pesquisa.....	16
Figura 2 - Documentos disponibilizados para esta pesquisa.....	34
Figura 3 - Variáveis analisadas neste estudo.....	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Histograma dos dias de afastamento de 2013 a 2024.	46
Gráfico 2 - Gráfico de barras dos dados dos dias de afastamento por vínculo.....	50
Gráfico 3 - Box plot dos dados de dias de afastamento por vínculo.	50
Gráfico 4 - Gráfico de barras da média da quantidade de dias de afastamento pelo código da descrição do afastamento.....	53
Gráfico 5 - Gráfico de barras da contagem de afastamentos por sexo e motivo.	55
Gráfico 6 - Histograma da idade dos servidores afastados por sexo.....	61
Gráfico 7 - Histograma do salário dos servidores afastados por sexo.....	61
Gráfico 8 - Matriz de correlação das variáveis dias de afastamento, idade e salário.	64

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais fatores que influenciam no absenteísmo.	19
Quadro 2 - Lista dos capítulos da codificação de morbidade CID-10.....	25
Quadro 3 - Possíveis soluções para a prevenção e redução do absenteísmo.	29
Quadro 4 - Quantidade de dias úteis por ano da pesquisa	65

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número total de servidores na PMU por ano e tipo de vínculo.	40
Tabela 2 - Quantidade de servidores municipais por ano e sexo.....	41
Tabela 3 - Média da quantidade de servidores por tipo de vínculo e por lotação entre 2013 e 2024.	44
Tabela 4 - Estatística descritiva do salário mensal dos servidores da PMU agrupados por Secretaria Municipal.....	45
Tabela 5 - Estatística Descritiva dos dias de afastamento de 2013 a 2024.	46
Tabela 6 - Análise estatística da quantidade de afastamentos e dias de afastamento por ano..	48
Tabela 7 - Análise estatística dos dias de afastamento por tipo de vínculo.....	50
Tabela 8 - Estatística descritiva dos dias de afastamento por Secretaria Municipal.	51
Tabela 9 - Frequência de tipo de afastamento por descrição do afastamento.	53
Tabela 10 - Frequência do tipo de afastamento por sexo.	54
Tabela 11 - Estatística descritiva dos dias de afastamento por atestado médico por CID-10. .	57
Tabela 12 - Estatística descritiva da idade, salário dos servidores que afastam separado por sexo.....	60
Tabela 13 - Matriz de correlação das variáveis dias de afastamento, salário convertido para 2024 e idade do servidor.....	63
Tabela 14 - Taxa de absenteísmo calculado por ano e por tipo de vínculo (%).	66
Tabela 15 - Taxa de absenteísmo por ano e sexo (%)	68
Tabela 16 - Taxa de absenteísmo por Secretaria Municipal.....	70
Tabela 17 - Taxa de absenteísmo por tipo de afastamento e descrição do afastamento.....	72
Tabela 18 - Taxa de absenteísmo por CID-10 e por ano do período de análise.....	74

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

CID	Código Internacional de Doenças
CID-10	10ª revisão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde
CID-11	11ª revisão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho (Lei nº 5.452/1943)
EMP1	Empresa 1 da PMU na qual estão vinculados servidores efetivos e comissionados
EMP12	Empresa 12 da PMU na qual estão vinculados servidores contratados
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPREMU	Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Uberlândia
ISO	Organização Internacional de Normatização
LGPD	Lei Geral de Proteção dos Dados
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
PMU	Prefeitura Municipal de Uberlândia
PTT	Produto Técnico Tecnológico
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
SM	Secretaria Municipal
SUS	Sistema Único de Saúde
Ta	Taxa de absenteísmo

SUMÁRIO

1. Introdução.....	11
1.1 <i>Importância e delimitação do tema</i>	12
1.2 <i>Problema de Pesquisa</i>	14
1.3 <i>Objetivo geral</i>	14
1.4 <i>Objetivos Específicos.....</i>	14
1.5 <i>Justificativa.....</i>	14
1.6 <i>Estrutura do Trabalho</i>	15
2. Referencial Teórico-Empírico.....	17
2.1 <i>Absenteísmo</i>	17
2.2 <i>Absenteísmo-legal.....</i>	22
2.3 <i>Absenteísmo-doença</i>	23
2.4 <i>Prevenção e redução do absenteísmo.....</i>	27
3. Procedimentos Metodológicos.....	31
3.1 <i>Classificação da Pesquisa</i>	31
3.2 <i>Objeto de estudo: Prefeitura Municipal de Uberlândia.....</i>	32
3.3 <i>Coleta de dados</i>	33
3.4 <i>Procedimentos para Análise de Dados.....</i>	36
3.4.1 <i>Estatística Descritiva</i>	36
3.4.2 <i>Análise de Correlação.....</i>	37
3.4.3 <i>Taxa de absenteísmo (Ta).....</i>	37
4. Resultados e Discussões	39
4.1 <i>Contexto dos servidores da PMU.....</i>	39
4.2 <i>Estatística Descritiva do absenteísmo na PMU</i>	46
4.3 <i>Análise de Correlação</i>	62
4.4 <i>Taxa de absenteísmo.....</i>	64
5. Considerações Finais.....	76
REFERÊNCIAS	79
ANEXO I – Formulário de solicitação e liberação de uso dos dados.....	86
APÊNDICE I – Sumário Executivo	91

1. Introdução

Um dos principais pilares da gestão de pessoas das organizações é compreender o comprometimento do trabalhador com suas atividades dentro da organização, e esse comprometimento é, em muitos casos, antecedido pela presença física desse trabalhador na instituição, surgindo a necessidade de interpretar o absenteísmo e as variáveis que o compõe (Sancinetti *et al.*, 2011; Fonte-Bôa; Reis; Gonçalves, 2021).

O absenteísmo é definido como a ausência do trabalhador no local de trabalho (Silva; Marziale, 2006; Martinato *et al.*, 2010; Paiva *et al.*, 2019). Mendes *et al.* (2022) e a OIT (2020) apontam que o absenteísmo pode ser caracterizado pela imprevisibilidade do afastamento, na qual cita-se, por exemplo: faltas, licenças médicas, atrasos, acidente do trabalho, saídas antecipadas e qualquer situação que impeça a presença do trabalhador na organização durante sua jornada de trabalho.

Essa ausência do trabalhador está intimamente ligada à sua produtividade, pois em um sistema tradicional de trabalho (sem considerar condições como o *home-office* ou programas de trabalho baseados exclusivamente em produtividade), se o trabalhador não está presente no local de trabalho, não é possível que haja produtividade (Andrade, 2008; Ferreira *et al.*, 2016; Mendes *et al.*, 2022). De acordo com Hanebuth *et al.* (2006) e Martins *et al.* (2005), em um contexto de competitividade econômica, quanto menor o absenteísmo, maior será o potencial de rentabilidade pela organização.

As causas do absenteísmo nem sempre são associados a fatores individuais do trabalhador, cabendo à organização desenvolver medidas com diferentes abordagens e com uma política de ações prevencionistas e humanistas (Silva; Marziale, 2006; Chávez; Sánches, 2016), incluindo treinamentos e capacitações, políticas de engajamento ligadas aos fatores intrínsecos e extrínsecos, e a melhoria da qualidade dos ambientes associadas a garantias de segurança e saúde do trabalho (Andrade *et al.*, 2008).

Estatisticamente, os afastamentos devido a problemas de saúde são protagonistas quando se fala em absenteísmo no trabalho, podendo ser responsável por pelo menos três quartos e, em muitos casos, por todo o absenteísmo de uma organização (OIT, 1989; Alves; Godoy; Santana, 2006; Leal; Bottega, 2021; Kunrath *et al.*, 2021; Melo; Santos; Fernandes, 2022; Tavares *et al.*, 2023). Historicamente, o absenteísmo devido a doenças vem aumentando todos os anos no cenário nacional, principalmente após a pandemia do coronavírus Covid-19, que teve fim no Brasil no ano de 2022 (Brasil, 2025).

Segundo informações divulgadas pelo Ministério da Previdência Social, em 2024 foram registrados 3,5 milhões de pedidos de licença médica junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), todos referentes a afastamentos do trabalho superiores a 15 dias devido a problemas de saúde, o que representa a maior marca já registrada para número de afastamentos por doença (Casemiro; Moura, 2025). Entre 2022 e 2023, houve um aumento no número de concessões de afastamentos superior a 14%, e em 2024 o crescimento dos atestados médicos foi ainda mais expressivo, ultrapassando 39% em comparação com o ano anterior (Brasil, 2024; Moura, 2025).

Os dados demonstram a relevância que as ausências devido a problemas de saúde têm no cenário nacional e como esses afastamentos podem impactar economicamente, não apenas as organizações, mas também os cofres públicos, através de benefícios concedidos pelos órgãos previdenciários e atendimentos médicos que são realizados através do Sistema Único de Saúde (SUS) (Fonte-Bôa; Reis; Gonçalves, 2021; Tavares *et al.*, 2023).

De acordo com Heijbel *et al.* (2005) e Calixto e Melo (2023), quando se trata da administração pública, os afastamentos e as ausências de servidores públicos podem ter impactos ainda mais grave do que no setor privado, pois, para além do custo na saúde do trabalhador e nos gastos da organização, impactam em toda a comunidade que precisa acessar aquele serviço público, bem como na qualidade que esses serviços serão prestados à população.

Dessa forma, os órgãos públicos, assim como os privados, têm o dever de tratar o absenteísmo como um problema concreto, por meio do reconhecimento da sua existência, análise dos fatores que impactam nas ausências e definição de um plano de ação. Nesse contexto, a Prefeitura Municipal de Uberlândia (PMU) deve adotar metodologias que permitam compreender o perfil dos servidores afastados e identificar os tipos de absenteísmo registrados. Isso possibilita a elaboração de um diagnóstico da situação atual — objetivo principal deste trabalho — além de oferecer subsídios para direcionar ações de redução dos afastamentos, planejar intervenções e promover melhorias tanto na saúde dos trabalhadores quanto na qualidade dos serviços prestados à população.

1.1 Importância e delimitação do tema

A análise mais aprofundada do absenteísmo dentro de uma organização tem a capacidade de ser um termômetro que indica quais as frentes de trabalho que devem ser um ponto de atenção, para direcionar as ações da organização para mitigação dessas ausências (Sulzbach; Mello; Ecker, 2022) e implementar ações preventivas que visam o aumento do desempenho e

produtividade das organizações, principalmente quando se trata de serviços públicos, é essencial a instituição, aos trabalhadores e a toda comunidade (Mendes *et al.*, 2022), sendo essa a importância e relevância do tema estudado.

Os estudos sobre absenteísmo são, em sua grande maioria, focados nos afastamentos devido a motivos de saúde, denominado absenteísmo-doença, nos quais os objetivos são direcionados para análises das principais doenças, perfil do trabalhador que adocece, causa de doenças e impacto na saúde no trabalhador, como as pesquisas de Martins *et al.* (2005), Alves, Godoy e Santana (2006), Martinato *et al.* (2010), Kristense *et al.* (2010), Ferreira *et al.* (2012); Oenning, Carvalho e Lima (2014), Leão *et al.* (2015); Leal e Bottega (2021), Marques *et al.* (2015) Silva e Merino (2017), Kunrath *et al.* (2021), Melo, Santos e Fernandes (2022), Calixto e Melo (2023) e Tavares *et al.* (2023).

Quanto aos trabalhos de absenteísmo-doença que analisam o serviço público, ocorre um afinamento nos resultados de pesquisas com tal foco, sendo que os estudos encontrados são voltados para setores públicos específicos como, por exemplo, áreas hospitalares (Ferreira *et al.*, 2012; Marques *et al.*, 2015; Daniel; Koerich; Lang, 2017; Silva; Merino, 2017; Calixto; Melo, 2023; Pozzer *et al.* 2024; Blaaza *et al.*, 2024) ou escolares (Ferreira, 2019; Leal, Bottega, 2021; Porto *et al.*, 2021; Medeiros; Vieira, 2021).

Considerando os fatos apresentados, a delimitação do tema, do ponto de vista teórico, justifica-se pelo fato de esta pesquisa ir além dos afastamentos por motivos de saúde e de análise restritas a setores específicos do serviço público. Esta pesquisa busca definir as principais características que envolvem o absenteísmo dos servidores da PMU, incluindo todos os tipos de vínculo trabalhista, todos os setores (lotações) da prefeitura, todos os motivos possíveis de afastamento, conforme legislação municipal, além de buscar os perfis dos servidores que afastam. Outro diferencial desta pesquisa, está no fato da análise englobar um período de 12 anos, o que viabiliza uma análise do panorama histórico do absenteísmo na PMU.

Do ponto de vista prático, esta pesquisa também se destaca por, além de fornecer um diagnóstico situacional do absenteísmo na PMU, por propor o desenvolvimento de uma metodologia que possibilite a análise dos dados de absenteísmo, que poderá ser utilizada e atualizada pela organização, a qualquer tempo, para realizar um diagnóstico da situação do absenteísmo dos servidores da administração direta do município, o que poderá auxiliar no gerenciamento de intervenções mais precisas hoje e no futuro.

1.2 Problema de Pesquisa

Considerando o exposto, esta pesquisa se propõe a estudar o perfil do absenteísmo no trabalho no contexto de uma prefeitura municipal de uma cidade de grande porte de Minas Gerais e apresenta como problema de pesquisa a questão a seguir: Quais as principais características do absenteísmo dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Uberlândia nos últimos doze anos?

1.3 Objetivo geral

Objetiva-se com esta pesquisa analisar estatisticamente as características do absenteísmo dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Uberlândia, entre 2013 e 2024, incluindo o perfil dos servidores afastados e os principais motivos das ausências.

1.4 Objetivos Específicos

Para alcançar o objetivo geral, a pesquisa se divide nos seguintes objetivos específicos:

- Mapear fontes de dados, extrair e preparar as bases de dados;
- Analisar estatisticamente o perfil dos servidores que afastam do trabalho, considerando as variáveis idade, sexo, lotação, salário, tipo de vínculo e se há a ocupação de cargo comissionado;
- Investigar os principais motivos legais, incluindo os tipos de moléstias, que geram absenteísmo entre os servidores municipais da PMU;
- Criar um sumário executivo contendo os achados da pesquisa, incluindo o panorama geral do absenteísmo na PMU, as principais causas de afastamento, o perfil dos servidores afastados e as recomendações gerais à gestão da organização.

1.5 Justificativa

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), no Brasil, considerando as três esferas de trabalho, o total de funcionários públicos, em 2022, foi de 12,4 milhões, o que corresponde a 23,5% do total de vínculos formais do país. Além disso, do total de servidores, 7,65 milhões (62%) são funcionários da esfera pública municipal (IPEA, 2024).

Apesar de número elevado de funcionários públicos, ainda são poucos os estudos sobre absenteísmo entre servidores públicos (Leal; Bottega, 2021), uma vez que a maioria das

estatísticas utilizadas são provenientes dos dados públicos do INSS, o que não contempla informações sobre segurados de instituições privadas de previdência, como é o caso da maioria dos funcionários públicos (Leão *et al.*, 2015).

De acordo Leão *et al.* (2015), a escassez de dados consolidados que contemplem todas os tipos de ocupações e diferentes setores, sobre o absenteísmo-doença de funcionários públicos é limitador para formulação de políticas públicas voltadas para prevenção de doenças e preservação da saúde dos servidores, sendo imprescindível o entendimento da problemática sob o prisma do funcionalismo público.

Por todo o exposto, a presente pesquisa se justifica pela relevância do tema quando se trata produtividade, saúde do trabalhador e o papel da organização no compromisso com a qualidade de vida dos trabalhadores e com suas obrigações legais.

Analisar estatisticamente as características do absenteísmo dos servidores públicos da PMU nos últimos doze anos auxilia a organização na compreensão de padrões de comportamentos e no desenvolvimento de políticas organizacionais para reduzir o absenteísmo na organização, o que se alinha também com os objetivos do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, no que diz respeito a atuação com foco em problemas práticos, contribuindo com o desenvolvimento das organizações (PPGGO, 2015, art. 4º).

Além disso, há uma justificativa pessoal para o desenvolvimento desta pesquisa, pois, atualmente, exerço o cargo de Engenheira de Segurança do Trabalho na PMU. É consenso entre os profissionais da minha área de trabalho que os índices de absenteísmo podem orientar ações do setor de gestão de pessoas, principalmente quanto a prevenção de ocorrências que afetam a saúde e segurança dos trabalhadores. No entanto, os dados referentes ao absenteísmo não são utilizados ou tratados pelo setor de segurança da PMU, devido à dificuldade de tratar os dados disponíveis e por não existir um procedimento ou metodologia para analisar o absenteísmo de forma rotineira dentro da instituição. Assim, as informações obtidas nesta pesquisa poderão ser utilizadas para subsidiar e direcionar ações preventivas e iniciativas de melhoria voltadas à promoção da saúde do trabalhador.

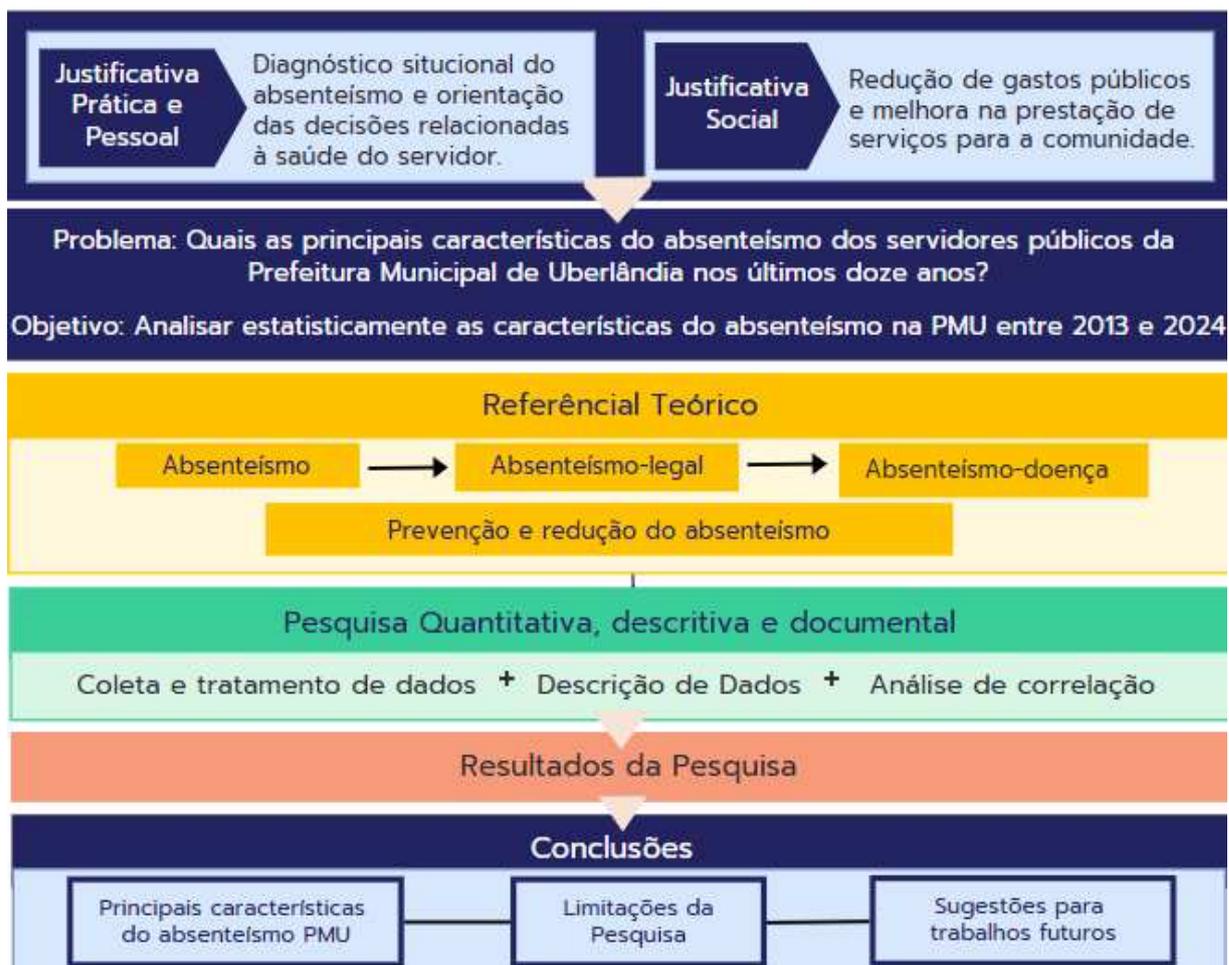
1.6 Estrutura do Trabalho

A presente pesquisa está estruturada em cinco capítulos, iniciando-se pela presente introdução. O segundo capítulo apresenta o referencial teórico que embasa o estudo, dividido em quatro subtópicos: absenteísmo, absenteísmo-legal, absenteísmo-doença e soluções para reduzir o absenteísmo. O terceiro capítulo descreve os procedimentos metodológicos, que inclui

a caracterização da pesquisa, o contexto da organização estudada, a forma de coleta de dados e os procedimentos para análise dos dados. No quarto capítulo são apresentados os resultados e discussões. Por fim, a pesquisa traz as considerações finais do estudo, no quinto capítulo. Ao final do trabalho, encontram-se as referências bibliográficas e os anexos da dissertação.

Na Figura 1 é apresentado o mapa mental da pesquisa, com o intuito de ilustrar a concepção, o percurso e a estrutura deste trabalho.

Figura 1 - Mapa mental da pesquisa.



Fonte: Elaborada pela autora (2025).

2. Referencial Teórico-Empírico

2.1 Absenteísmo

Os termos “absenteísmo” ou “absentismo”, em tempos remotos, eram utilizados para se referir aos proprietários de terras que abandonavam o campo para ir viver nas regiões urbanas e cidades grandes. Com a revolução industrial, essas palavras começaram a ser aplicadas, tanto em pesquisas quanto dentro das organizações, para tratar das ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho das fábricas (Martins *et al.*, 2005).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o absenteísmo é a falta não programada do trabalhador no seu local de trabalho quando era esperado a sua presença, podendo também ser denominada como “licença não planejada”, não incluindo os períodos de férias e folgas (OIT, 2020, p. 11).

Estudos mostram que existe uma relação proporcional inversa entre o comprometimento do profissional e o absenteísmo, ou seja, quanto mais o trabalhador se ausenta menos comprometimento e conexão ele tem com o seu trabalho e com a organização (Hanebuth *et al.*, 2006).

Independentemente da área de atuação ou setor econômico, uma única ausência tem a capacidade de prejudicar todo o processo de produção de uma organização (Marques *et al.*, 2015; Kunrath *et al.*, 2021), pois sobrecarrega os demais trabalhadores, tanto em relação ao ritmo de trabalho quanto ao volume acumulado de serviço. Essa sobrecarga pode, por sua vez, gerar novas ausências, motivadas por problemas na saúde física ou até psicológica, comprometendo ainda mais a produção, em quantidade e em qualidade, do serviço ou produto que é oferecido pela organização (OIT, 1989; Martinato *et al.*, 2010; Daniel; Koerich; Lang, 2017).

Além dessas consequências, Andrade *et al.* (2008), Ferreira *et al.* (2012), Paiva *et al.* (2019), Mendes *et al.* (2022) e Calixto e Melo (2023) alertam que quando se trata de esferas do poder públicos, há também outros prejuízos como: redução na produtividade, pois os servidores públicos afastados, em regra, não são substituídos; aumento do custo de produção/serviço da instituição pública; a queda no desempenho e percepção da qualidade do serviço público, que já é estigmatizado; o aumento do custo para previdência privada que também é uma organização pública; e o fato de todos os custos com absenteísmo serem repassados para população.

Tratando-se dos impactos financeiros, o absenteísmo gera custos diretos e indiretos à empresa. Os custos diretos são relativos aos salários pagos aos trabalhadores afastados que não

estão produzindo. Os custos indiretos são os gastos mais difíceis de contabilizar, que pode incluir, por exemplo, perdas financeiras com contratações de profissionais substitutos para reposição do trabalhador ausente, impostos que incidem sob a folha de pagamento, os custos do próprio gerenciamento da ausência, horas extras de outros funcionários, o custo do impacto na qualidade e quantidade do produto ou serviço, pensões/indenizações, entre outros (Marques *et al.*, 2015; Tavares *et al.*, 2023).

Procurar soluções simplistas para o absenteísmo pode ser tentador, no entanto, os estudos sobre o tema alertam para o fato de que essas ausências são multifatoriais e complexas, envolvendo uma ampla diversidade de fatores que precisam ser analisados, visto que, na maioria dos casos, o absenteísmo é resultado de mais de um fator (Andrade *et al.*, 2008; Ferreira *et al.*, 2012; Chávez; Sánches, 2016; OIT, 2020; Fonte-Bôa; Reis; Gonçalves, 2021; Tavares *et al.*, 2023). Além disso, as causas do absenteísmo podem variar conforme a frequência e a duração dos períodos de ausências (Kristensen *et al.*, 2010).

A Organização Internacional do Trabalho agrupa os fatores que influenciam no absenteísmo em três grupos: os fatores geográficos, que são aqueles relacionados a localização da organização, como país, estado, município e bairro; os fatores organizacionais, relacionados diretamente com a organização em si e suas condições gerais de trabalho; e o terceiro grupo de fatores é o individual, relacionado as características próprias de cada trabalhador (OIT, 1989).

Utilizando como base os três grupos de fatores delineados pela OIT (1989), no Quadro 1 são apresentados os principais fatores que podem influenciar no absenteísmo com base nos trabalhos da OIT (1989), Hanebuth *et al.*, 2006, Lund e Labriola (2009) e Ferreira *et al.* (2012).

Quadro 1 - Principais fatores que influenciam no absenteísmo.

Geográficos	Organizacionais	Individuais
Clima	Natureza e função da empresa	Idade
Localização	Tamanho da empresa	Sexo
Situações políticas da região	Tipo e formato de liderança	Qualificação profissional
Condições econômicas e de desemprego na região	Condições de trabalho: jornada, processos de trabalho, horas extras, turnos, sobrecarga	Satisfação com o trabalho (motivação)
Benefícios sociais e previdenciários	Tipo de vínculo de trabalho	Responsabilidades e problemas familiares
Relações sociais com a comunidade	Existência/qualidade do serviço de segurança e medicina do trabalho	Cargo
Epidemias/Pandemias	Salários	Hábitos e rotinas
Qualidade e tipos de serviços médicos disponíveis	Riscos do ambiente de trabalho	Condições de saúde e doenças crônicas

Fonte: Elaborado pela autora (2025) com base nos estudos de OIT (1989), Hanebuth *et al.* (2006), Lund e Labriola (2009) e Ferreira *et al.* (2012).

Nos resultados dos estudos sobre absenteísmo, alguns fatores se destacam, por exemplo, o fator sexo do trabalhador. Em todas as pesquisas encontradas que buscavam o perfil de trabalhadores que afastam, a maior taxa de absenteísmo é de trabalhadoras do sexo feminino, cita-se aqui, para exemplificação, os trabalhos de Andrade *et al.* (2008), Fonte-Bôa, Reis e Gonçalves (2021), Kunrath *et al.* (2021), Gonçalves e Zanatti (2023) e Tavares *et al.* (2023). A hipótese que justifica tal comportamento, de acordo com os estudos, se baseia no fato de que a maioria das mulheres que atuam no mercado de trabalho possuem jornada dupla ou tripla por serem responsáveis pelos cuidados com os filhos e pela maioria das atribuições domésticas.

Outro fator com muitos resultados em comum é relacionado a qualificação profissional e tipo de cargo que ocupa. Os estudos mostram que trabalhadores menos qualificados e com menores salários apresentam mais afastamentos e com maior duração, em alguns estudos até três vezes mais ausências, do que os afastamentos de cargos com maior escolaridade ou em cargos de gestão, o que, segundo os autores, pode estar relacionado ao tipo de exigência e esforço para o trabalho e a motivação financeira (OIT, 1989; Martin, 2005; Alves; Godoy; Santana, 2006; Kristense *et al.*, 2010; Kunrath *et al.*, 2021; Blaaza *et al.*, 2024).

Quando é comparado o tipo de vínculo das organizações, Martins (2005), Andrade *et al.* (2008), Ferreira *et al.* (2012) apontam que há uma taxa menor de absenteísmo entre trabalhadores com contratos temporários, quando comparados com servidores efetivos. O que os autores justificam com a segurança na manutenção do emprego quando se trata de servidores públicos estáveis, que também se relaciona com uma maior facilidade em obter licenças e uma menor pressão competitiva.

Ferreira *et al.* (2012) e Tavares *et al.* (2023) descrevem que as causas do absenteísmo no setor público também podem estar relacionadas a alguns fatores específicos desse setor, como à falta de interação entre a demanda de trabalho e os recursos para executá-lo, conflitos de identificação profissional, organização do trabalho, modelo de gestão e um quadro de pessoal deficitário.

Para estudar, mensurar e comparar as ausências de diferentes organizações, setores ou grupos de trabalhadores e para determinar se o absenteísmo teve um aumento histórico é preciso calcular a Taxa de Absenteísmo (Ta), que é realizada por meio da Fórmula 1 (OIT, 1989; Sancinetti *et al.*, 2011; Leão *et al.*, 2015; Daniel; Koerich; Lang, 2017; Leal; Bottega, 2021).

Fórmula 1 - Fórmula para cálculo da taxa de absenteísmo nas organizações

$$Ta = \frac{\text{Soma de dias perdidos}}{\text{Número de trabalhadores} \times \text{Dias úteis de trabalho}} \times 100$$

Sendo:

Soma de dias perdidos: O somatório dos dias não trabalhados do grupo de análise (organização, lotação, sexo, etc.);

Número de trabalhadores: O número total de trabalhadores no grupo de análise;

Dias úteis de trabalho: A quantidade de dias que é esperado que os trabalhadores estejam no seu local de trabalho, geralmente calculado por ano.

A taxa de absenteísmo reflete a porcentagem de tempo não trabalhado devido a ausências, havendo também relação com volume de tarefas que deveriam ter sido executadas (Leão *et al.*, 2015; Leal; Bottega, 2021).

Uma baixa taxa de absenteísmo pode ser um indicativo de melhores condições de trabalho para funcionários, maior lucro e maior qualidade de produtos ou serviços da organização (Martins *et al.*, 2005; Hanebuth *et al.*, 2006). As altas taxas de absenteísmo demonstram a

necessidade de ação urgente, por parte da empresa, para encontrar os fatores relacionados a essas ausências e definir um plano de ação para todos os envolvidos (Leal; Bottega, 2021).

De acordo com o U.S Bureau of Labor Statistics (2025), no ano de 2024, nos Estados Unidos, a taxa média de absenteísmo dos trabalhadores com vínculos formais foi de 3,2%, sendo 2,2% afastamentos por motivos de saúde e 1% por outras razões, sendo que a taxa de absenteísmo no serviço público foi de 4%, sendo 2,8% justificados com licenças médicas e 1.2% por outras razões.

Na Inglaterra, entre os anos de 2010 e 2020, a taxa de absenteísmo por doença variava entre 4% e 5% dependendo da sazonalidade, já após a pandemia do Covid-19, as taxas de absenteísmo-doença passaram a variar entre 5% e 6%, o que reflete um aumento significativo no absenteísmo dos trabalhadores (Blaaza *et al.*, 2024). Ainda de acordo com Blaaza *et al* (2024), no Reino Unido, as taxas de absenteísmo médico era de até 2% antes da pandemia, sendo que após 2022 o índice subiu para 2,6%, sendo este um número que pode ser usado como referência para ser atingido também na Inglaterra.

No Brasil, segundo a revista Exame, em média, 5% dos funcionários faltam por dia em empresas do setor de serviços, sendo que esse número pode ser bem maior quando se analisa segmentos de atividade econômica específica, como por exemplo, o varejo que varia entre 7% e 10% de funcionários ausentes no local de trabalho (Salomão, 2019).

Alves, Godoy e Santana (2006) encontraram uma taxa de 2,06% de absenteísmo em um hospital de grande porte de Minas Gerais, o que foi considerado pelos autores como um número elevado, sendo o ideal, valores próximos 1,5%. Já a OIT considera como aceitáveis níveis de absenteísmo até 2,5% (Daniel; Koerich; Lang, 2017).

Para a Associação Brasileira de Controle da Qualidade (ABCQ), níveis de até 1,5% de absenteísmo estão diretamente relacionados a uma boa qualidade nos serviços/produto, mas afirma que cada organização deve definir os indicadores que se adaptam e traduzem o seu melhor desempenho, conforme sua política de qualidade e definição de objetivos (ABCQ, 2025).

Segundo Lud e Labriola (2009), a partir dos estudos realizados sobre absenteísmo-doença na Dinamarca, foi possível constatar que cerca de 20% da população é responsável por aproximadamente 80% do absenteísmo do país, o que demonstra que há um perfil de pessoas que mais afastam do trabalho e que ações direcionadas a esse público pode gerar impactos positivos nas ausências.

O absenteísmo pode ser analisado de diferentes perspectivas, sendo classificado a partir do motivo que o gerou. Os principais tipos de absenteísmo são: o absenteísmo-legal (com

justificativa legal), o absenteísmo-doença (justificado por um atestado médico), absenteísmo voluntário (não comparecimento sem justificativa), absenteísmo compulsório (impedimento por penalidade imposta pelo patrão, prisão e casos que impeçam o trabalhador de chegar no trabalho) (Oenning; Carvalho; Lima, 2014; Fonte-Bôa; Reis; Gonçalves, 2021). De acordo com a literatura, a maior parte dos afastamentos ocorrem por absenteísmo-legal e esse será o assunto do próximo subtópico deste referencial teórico.

2.2 Absenteísmo-legal

O absenteísmo é previsto nas legislações trabalhista. O termo “absenteísmo-legal” define as ausências do trabalho que são amparadas e protegidas por lei (Martins *et al.*, 2005), é quando o trabalhador pode “deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário” (Brasil, 1943, art. 473), sendo que esses dias não podem ser considerados como faltas.

O absenteísmo-legal também é conhecido como ausência justificada ao trabalho, já as ausências injustificadas são aquelas não previstas no aparato legal (Fonte-Bôa; Reis; Gonçalves, 2021).

De acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que tem aplicação em todo território nacional, os casos de absenteísmo-legal no Brasil são: acidente do trabalho, prisão preventiva quando absolvido, maternidade/paternidade, casamento, doação voluntária de sangue, para alistar como eleitor, serviço militar, vestibular para ensino superior, comparecer em juízo, ser representante de entidade sindical, acompanhar familiar próximo em consulta médica, realização de exames preventivos de câncer, falecimento de familiar próximo, licença para tratamento de saúde e os dias que não tem serviços na empresa (Brasil, 1943, art. 131 e 473).

Além das situações de ausência no trabalho que são previstas na CLT, há outras possibilidades de afastamento pago do trabalho, como, por exemplo, em casos de acordos coletivos e regimentos internos criados pelas próprias organizações ou instituições (Fonte-bôa; Reis; Gonçalves, 2021).

Quando se trata do setor público, além de todos os afastamentos previsto na CLT, há ainda mais justificativas passíveis de afastamentos legais, o que demonstra uma maior permissividade para ausências de servidores estatutários se comparado com os contratos regidos pela CLT. De acordo com Martins (2005) e Ferreira *et al.* (2012), o tipo de vínculo, CLT ou servidor público, pode ser a variável mais fortemente relacionada a afastamentos muito longos,

sendo que servidores públicos tendem a afastar legalmente do trabalho até três vezes mais do que os contratados.

Um dos afastamentos mais importantes do absenteísmo-legal, devido ao alto número absoluto de afastamentos, é o absenteísmo-doença (Fonte-Bôa; Reis; Gonçalves, 2021; Kunrath *et al.*, 2021), e esse é o tema do próximo subtópico deste estudo.

2.3 Absenteísmo-doença

Absenteísmo-doença é o nome dado aos afastamentos que são justificados legalmente por uma licença médica, que inclui as ausências ocasionadas por doenças ou para realizar procedimentos/exames médicos (OIT, 1989; Martins *et al.*, 2005; Calixto; Melo, 2023).

O estudo aprofundado do absenteísmo-doença deve ser utilizado como um indicativo das condições de saúde dos trabalhadores da organização e pode fornecer informações relativas à qualidade de vida desses profissionais (Leão *et al.*, 2015; Leal; Bottega, 2021; Pozzer *et al.*, 2024).

De acordo com Resolução DC/INSS nº 10, de 12 de dezembro de 1999, a “incapacidade laboral”, que gera o absenteísmo-doença, é definido como “impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade ou ocupação, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença” (Brasil, 1999, seção II), devendo ser considerado o risco de vida ou agravamento da doença, caso o trabalhador permaneça em atividade laborativa (Brasil, 1999).

O absenteísmo-doença tem efeitos negativos para todos os envolvidos, os empregados, os empregadores e a sociedade, sendo considerado, mundialmente, como um problema de saúde pública e um fardo econômico para sociedade moderna (Lud; Labriola, 2009; Gonçalves; Zanatti, 2023; Tavares *et al.*, 2023).

Quando o trabalhador não consegue exercer suas atividades devido a problemas de doença, esse afastamento pode ou não estar ligado ou ter origem na própria atividade laborativa (Fonte-Bôa; Reis; Gonçalves, 2021), ou mesmo pode estar relacionado a condições de saúde anteriores ao evento de admissão (Calixto; Melo, 2023), sendo que entendendo as doenças e o perfil de adoecimento é possível desenvolver ações dentro das rotinas organizacionais como um todo, desde a admissão até o desligamento do trabalhador, para mitigar o absenteísmo-doença (Tavares *et al.*, 2023).

De acordo com Lud e Labriola (2009) certo nível de absenteísmo-doença é considerado “normal”, devendo-se ter atenção para conseguir distinguir o absenteísmo “normal” do “anormal” dentro de uma organização.

Nos procedimentos administrativos para concessão da licença para tratamento de saúde da PMU, de acordo com o Decreto nº 21.734/2025, para que uma falta seja abonada por motivo de doença, é obrigatório a apresentação de um atestado médico ou odontológico que comprove o problema de saúde, sendo que a instituição exige que esse atestado apresente o Código Internacional de Doenças (CID) que descreve a moléstia que gerou aquele atestado (Uberlândia, 2025, art.6). Então, para descrever a moléstia que acomete o paciente, os profissionais da área médica utilizam o Código Internacional de Doenças (CID) (Brasil, 1943; França, 2023).

Apesar de haver contradições legais quanto à exigência da apresentação do CID da doença que acomete o trabalhador, é prática das organizações solicitarem a inclusão da descrição da moléstia para abonar a falta. E é através desta informação que é possível que a empresa analise os principais problemas de saúde que acometem seus trabalhadores e possam direcionar ações de prevenção.

A lista oficial com a descrição de todas as doenças que existem, conforme a codificação CID, é elaborada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) com intuito de padronizar e universalizar a comunicação sobre diagnósticos médicos. Essa lista é revisada periodicamente considerando os avanços nas ciências médicas e nas práticas médicas no mundo. Desde 1989, está em vigência no Brasil, a 10ª revisão da codificação, também denominada como 10ª Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10), e essa codificação continuará sendo utilizada até janeiro de 2027, apesar de já haver uma nova revisão, a CID-11, disponibilizada pela OMS e em vigor em todo o mundo, desde janeiro de 2022 (OPAS, 2024; França, 2023).

No Quadro 2 são apresentados os capítulos da lista de codificações CID-10, e, conseqüente, são esses os motivos que podem justificar uma ausência por licença médica de trabalhadores no Brasil, incluindo as de servidores públicos.

Quadro 2 - Lista dos capítulos da codificação de morbidade CID-10.

Código CID-10	Grupo de doenças
A00–B99	Algumas doenças infecciosas e parasitárias
C00-D48	Neoplasma (tumores)
D48-D89	Doenças do sangue e dos órgãos hematopoiéticos e alguns transtornos imunitários
E00-E90	Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas
F00-F99	Transtornos mentais e comportamentais
G00-G99	Doenças do sistema nervoso
H00-H59	Doenças do olho e anexos
H60-H95	Doenças do ouvido e da apófise mastoide
I00-I99	Doenças do aparelho circulatório
J00-J99	Doenças do aparelho respiratório
K00-K93	Doenças do aparelho digestivo
L00-L99	Doenças da pele e do tecido subcutâneo
M00-M99	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo
N00-N99	Doenças do aparelho geniturinário
O00-O99	Gravidez, parto, puerpério
P00-P96	Algumas afecções originadas no período perinatal
Q00-Q99	Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas
R00-R99	Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte
S00-T98	Lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas
V01-Y98	Causas externas de morbidade e de mortalidade
Z00-Z99	Fatores que exercem influência sobre o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde
U00-U99	Códigos para propósitos especiais

Fonte: Brasil (2025).

Nos casos de afastamentos médicos (atestados) com duração inferior a quinze dias, é de responsabilidade da organização arcar com os custos diretos referente ao salário do trabalhador ausentado. Afastamentos iguais ou superiores a quinze dias, são, em regra, encaminhados para o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) ou para o Instituto de Previdência Privada ao qual o trabalhador esteja vinculado, no qual é concedido o benefício de auxílio-doença, que o trabalhador recebe em substituição ao seu salário (Brasil, 1999; Fonte-Bôa; Reis; Gonçalves, 2021; Tavares *et al.*, 2023).

Em 2024, o INSS registrou, como principais motivos de afastamento do trabalho por doença, em primeiro lugar, as dores osteomusculares (coluna e hérnia de disco), com 377.594 afastamentos, seguido pelos transtornos mentais de ansiedade e depressão, que se somados geraram 255.018 afastamentos do trabalho no Brasil (Moura, 2025).

Considerando todos os diagnósticos de doenças psicológicas (CID F), foram registradas mais 472 mil solicitações de auxílio-doença devido a transtornos mentais, um aumento de 68% de 2023 para 2024, sendo gastos, pelo INSS, mais 3 bilhões com trabalhadores afastados por transtornos mentais (Casemiro; Moura, 2025).

Ainda falando sobre os transtornos mentais (CID F), de acordo com a OMS e OIT, no cenário mundial, os afastamentos por problemas de saúde mental custam mais de 12 bilhões de dias trabalho por ano, tendo um impacto estimado de 1 trilhão de dólares na economia global. A OMS orienta que as empresas desenvolvam seus gestores para desenvolverem capacidades de prevenir ambientes de trabalho que geram afastamentos (OPAS, 2022).

O estudo do absenteísmo-doença mostra sua relevância inclusive para atender as exigências legais. Recentemente, em 2024, foi incluído na Norma Regulamentadora 01, do Ministério do Trabalho e Emprego, a obrigatoriedade de as organizações realizarem uma avaliação psicossocial dos trabalhadores. Essa avaliação deve contemplar todas as condições de trabalho (jornada, horas extras, relações sociais, hierarquia, pressão, ambiente físico, exigência física da atividade, assédio, entre outros), sendo os dados de absenteísmo uma das fontes de informações para identificação de setores, cargos e tipos de CID que afastam, reconhecendo onde estão os locais com riscos ocupacionais relevantes (Brasil, 2024).

Considerando todo o exposto, é essencial diagnosticar o absenteísmo dentro das organizações para buscar opções para reduzir o problema do absenteísmo e também para prevenir que o mesmo aconteça. Nesse sentido, a seguir são apresentadas as principais sugestões de prevenção e redução do absenteísmo encontradas na literatura sobre o tema.

2.4 *Prevenção e redução do absenteísmo*

Alguns dos estudos que investigam a relação entre os trabalhadores e seu ambiente laboral apontam medidas que podem contribuir significativamente para a prevenção e redução do absenteísmo. Essas estratégias, além de atuarem diretamente na diminuição das ausências, estão igualmente associadas à melhoria do desempenho dos profissionais.

Martins (2005), Andrade *et al.* (2008), Guedes e Beiruth (2021), OIT (2020), Mendes *et al.* (2022); Calixto e Melo (2023) e Heijbel *et al.* (2005) indicam que incentivos salariais podem ser uma medida eficaz para combate ao absenteísmo, revelando que quando há bonificações, ocorre uma melhora significativa na frequência, produtividade e uma redução na rotatividade dos trabalhadores.

Já Longhi *et al.* (2015) e Heijbel *et al.* (2005) apontam que os trabalhos mais flexíveis, com trabalhador podendo ocupar diferentes posições no processo produtivo, alternando de posições e atividades, pode ter um impacto positivo na motivação do funcionário e reduzir o absenteísmo quando comparado com o sistema tradicional de trabalho.

De acordo com Heijbel *et al.* (2005), Silva e Marziale (2006), Andrade *et al.* (2008), Lud, Labriola (2009), Sancinetti *et al.* (2011), Marques *et al.* (2015), Leão *et al.* (2015), Fonte-Bôa; Reis; Gonçalves (2021), Leal e Bottega (2021), OIT (2020), Calixto e Melo (2023), algumas formas de combater o absenteísmo podem incluir melhores condições de trabalho como: melhorias nos processos de trabalho, menos horas extras, atendimento aos critérios de segurança do trabalho, mais trocas de turnos, qualidade de equipamentos e processos de trabalho. Nesse caso, a organização precisa ter políticas de prevenção de segurança do trabalho robustas e focadas na saúde dos empregados.

Outros trabalhos científicos apontam que o uso de treinamentos com trabalhadores, mas principalmente com as lideranças, trazendo informações sobre riscos do local de trabalho, relações psicossociais e relacionamento com o trabalho pode prevenir e reduzir o absenteísmo (Heijbel *et al.*, 2005, Andrade *et al.*, 2008; Marques *et al.*, 2015; Leão *et al.*, 2015; Sulzbach; Mello; Ecker, 2022; Calixto; Melo, 2023; Tavares *et al.*, 2023).

Promover momentos de escapes de tensões cotidianas o uso de ginástica laboral, gincanas, oficinas e atividades recreativas com trabalhadores, também se mostra como uma possível solução para o absenteísmo, segundo Marques *et al.* (2015), Calixto e Melo (2023) e Tavares *et al.* (2023).

Temas relacionados com saúde mental no trabalho, tiveram uma alta a partir dos anos 2000 e alguns trabalhos como Heijbel *et al.* (2005), Lud e Labriola (2009), Chávez e Sanches

(2016), OIT (2020), Sulzbach, Mello e Ecker (2022), Calixto e Melo (2023) e Tavares *et al.* (2023), abordaram sobre um possível efeito positivo no absenteísmo caso haja um canal de denúncias ou a criação de espaços de escuta para que os trabalhadores relatem situações que podem gerar transtornos mentais como, por exemplo, casos de assédio, abusos de poder, intimidações, *bullying* entre colegas dentro do ambiente laboral, entre outras. Esses autores também mencionam a importância de acompanhamentos com profissionais especializados como psicólogos, assistentes sociais e grupos de apoio multidisciplinar.

Já os estudos mais recentes, principalmente aqueles que retratam o cenário pós pandemia do Covid-19, como o de Moreira, Brizolla e Vieira (2023), Nogueira *et al.* (2023) e Moreira e Santos (2024) revelam que o uso de teletrabalho (ou *home-office*) pode ter bons resultados no absenteísmo das organizações. Segundo os autores, oferecer a possibilidade de o trabalhador desempenhar suas atividades de outro local, aumenta de fato a sua produção, reduz a solicitação de licenças e tem impacto positivo na qualidade de vida do trabalhador.

Pode-se constatar que, nos estudos sobre o tema, as principais medidas com impacto positivo no absenteísmo e na produtividade se relacionam, em sua maioria, melhoras nas condições e ambiente de trabalho, o aumento do reconhecimento salarial do trabalhador e a atenção à saúde mental dos trabalhadores. Segundo a OIT (2020), melhores condições gerais de trabalho, na grande maioria dos casos, têm um impacto positivo direto também na retenção de talentos dentro de uma organização e consequente redução da rotatividade dos empregados.

Considerando a literatura sobre o tema, foi elaborado o Quadro 3 que ilustra as possíveis soluções para prevenção e redução do absenteísmo que são mais citadas e os autores que as apresentaram. O intuito é de indicar opções que podem ser analisadas e futuramente aplicadas também para o caso específico da PMU, objeto de análise neste estudo.

Quadro 3 - Possíveis soluções para a prevenção e redução do absenteísmo.

Possíveis soluções para prevenção e redução do absenteísmo	Autores
Incentivos salariais	Martins (2005); Heijbel <i>et al.</i> (2005); Andrade <i>et al.</i> (2008); Guedes, Beiruth (2021); OIT (2020); Mendes <i>et al.</i> (2022); Calixto e Melo (2023)
Flexibilidade	Heijbel <i>et al.</i> (2005); Longhi <i>et al.</i> (2015)
Melhorias nas condições gerais de trabalho	Heijbel <i>et al.</i> (2005); Silva, Marziale (2006); Andrade <i>et al.</i> (2008); Lud, Labriola (2009); Sancinetti <i>et al.</i> (2011); Marques <i>et al.</i> (2015); Leão <i>et al.</i> (2015); Fonte-Bôa, Reis e Gonçalves (2021); Leal e Bottega (2021); OIT (2020), Calixto e Melo (2023)
Treinamento e informação	Heijbel <i>et al.</i> (2005), Andrade <i>et al.</i> (2008); Marques <i>et al.</i> (2015); Leão <i>et al.</i> (2015); Calixto e Melo (2023); Sulzbach, Mello e Ecker (2022)
Ginástica laboral, gincanas, oficinas	Marques <i>et al.</i> (2015); Calixto e Melo (2023), Tavares <i>et al.</i> (2023)
Atenção à saúde mental – Criação de espaços de escuta e denúncias	Heijbel <i>et al.</i> (2005), Lud, Labriola (2009); Chávez e Sánches (2016); OIT (2020); Calixto e Melo (2023); Sulzbach, Mello e Ecker (2022), Tavares <i>et al.</i> (2023)
Teletrabalho	Moreira, Brizolla e Vieira (2023); (Nogueira <i>et al.</i> , 2023); Moreira e Santos (2024)

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

De acordo com o OIT (1989), para prevenir e combater de forma eficaz o absenteísmo é necessário que a organização tenha três competências. A primeira é ter informações adequadas, com um sistema confiável de registro de afastamentos juntamente com a capacidade de determinar os índices de afastamento e definir os principais pontos de atenção. A segunda é ter uma política de gestão de pessoas e saúde e segurança com capacidade de analisar o absenteísmo para definir procedimentos claros para identificar todas as necessidades de cada local de trabalho. E terceiro, estabelecer uma atitude correta em toda a organização, incluindo todos os gerentes e funcionários, para cada um cumprir o seu papel a partir das informações recebidas.

No contexto do serviço público, o governo federal instituiu, em 2020, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), com o objetivo, entre outros, de mitigar o absenteísmo dos servidores federais. Baseado na flexibilização da jornada de trabalho, o PGD substituiu a folha de ponto por entregas e metas de produtividade. A Instrução Normativa n.65/2020, primeira legislação que dispunha sobre informações obrigatórias durante o período de ambientação no contexto de pandemia do Covid-19, determinava que os órgãos e entidades participantes do PGD elaborassem um relatório gerencial. Entre os indicadores exigidos para o monitoramento do programa, destaca-se a “variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais” (Brasil, 2020, art. 17).

Em 2023, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) realizou um estudo que concluiu que o PGD tem de fato um impacto positivo no absenteísmo dos servidores federais durante os três primeiros anos do programa (Nogueira *et al.*, 2023).

É possível que qualquer órgão ou entidade pública faça adesão ao PGD, do governo federal, desde que o dirigente máximo assim o defina, substituído o controle de assiduidade dos servidores pelo controle de entregas e resultados no órgão, no formato presencial e/ou teletrabalho. Cada unidade instituidora, inclusive estados e municípios, pode criar o seu programa considerando as regras que julgar coerentes com seu modelo de funcionamento e cultura organizacional (Pojo; Cardoso, 2022; Brasil, 2024), podendo essa também ser uma alternativa a ser analisada quanto a viabilidade no contexto da PMU.

Nos estudos acadêmicos, como mostra o Quadro 1, é possível verificar medidas que podem ser adotadas por parte da organização para tentar mitigar o problema do absenteísmo, porém toda ação precisa ser analisada a luz das particularidades de cada contexto (Leal; Bottega, 2021). A OIT (2022), por sua vez, adverte que o equívoco está em acreditar que os afastamentos são inevitáveis e irão ocorrer de toda forma e não tentar agir para enfrentar o problema a curto, médio e longo prazo dentro da organização.

3. Procedimentos Metodológicos

A pesquisa científica pode ser entendida como um procedimento formal para construir um caminho de conhecimento da realidade e, para além de descobrir verdades, encontrar respostas para questões propostas utilizando métodos científicos (Lakatos; Marconi, 1992).

Nesse sentido, neste tópico serão apresentados os procedimentos metodológicos para caracterizar o absenteísmo da PMU, dividido em classificação da pesquisa, apresentação da organização PMU, forma de coleta de dados e procedimentos de análise dos dados, sendo que esse último inclui estatística descritiva, análise de correlação das variáveis e o cálculo da Taxa de absenteísmo.

3.1 Classificação da Pesquisa

O método pode ser definido como a “lente” que o autor usa para auxiliar na interpretação e explicação de ocorrências de interesse, sendo o método o componente central do conhecimento científico (Figueredo; Silva, 2009).

Quanto ao método, este estudo aborda o problema por meio de uma pesquisa quantitativa, que se caracteriza por ter uma medição objetiva e uma quantificação dos resultados a partir de variáveis definidas (Gil, 2022), o que requer o uso de técnicas estatísticas para traduzir números em informações (Silva; Menezes, 2001).

A natureza do estudo é classificada como pesquisa aplicada, que, segundo Gil (2022), é aquela que gera conhecimento para a solução de problemas específicos, através do estudo de verdades de interesse local, como a presente pesquisa que busca conhecer os padrões e características referente aos afastamentos que ocorreram na Prefeitura.

Os objetivos de pesquisa se classificam como descritivos. De acordo com Boente e Braga (2004), esse tipo de pesquisa busca descrever as características de uma população, estabelecendo relações entre as variáveis e se aprofundando em fatos ou fenômenos. Tem-se como objetivo da presente pesquisa analisar estatisticamente as características do absenteísmo dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Uberlândia, entre os anos de 2013 e 2024.

Para isso, a coleta de dados ocorreu por meio de pesquisa documental, por utilizar-se de documentos que não receberam tratamento analítico de acordo com os objetivos da pesquisa é *ex-post-facto* (“a partir do fato passado”), pois manipula informações após a ocorrência de alterações nas variáveis considerando um curso natural de acontecimentos (Gil, 2022). Essa classificação se justifica devido ao fato de serem analisados dados documentais, fornecidos pela

PMU em formato de planilha eletrônica, com informações de afastamento depois de já terem ocorrido.

Por fim, a análise de dados representa a aplicação lógica da investigação, sendo que a eficácia da análise e interpretação dos dados que definirá o valor do estudo científico realizado (Marconi; Lakatos, 2006). Nesta pesquisa foi realizada uma análise estatística de dados secundários, que incluirá estatística descritiva, análise de correlação entre as variáveis e cálculo da taxa de absenteísmo (Ta). O universo pesquisado é composto por todos os servidores pertencentes ao quadro de trabalhadores da administração direta vinculados a PMU no período estudado.

3.2 Objeto de estudo: Prefeitura Municipal de Uberlândia

Uberlândia está entre as dez maiores cidades do estado de Minas Gerais em território com uma área de aproximadamente 4.115 km² e com população de 713.224 pessoas, de acordo com os dados do Censo de 2022, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022).

Para atender a população da cidade de Uberlândia, atualmente, a PMU, sede do poder executivo da cidade de Uberlândia, apresentava, até o ano de 2024, sua estrutura organizacional subdividida nas seguintes Secretarias Municipais: Procuradoria-Geral do Município, Planejamento Urbano, Trânsito e Transportes, Administração, Cultura, Educação, Finanças, Obras, Saúde, Agronegócio Economia e Inovação, Desenvolvimento Social, Gestão Estratégica, Governo e Comunicação, Meio Ambiente, Segurança Integrada, Serviços Urbanos (Uberlândia, 2025).

Os agentes públicos que trabalham nas Secretarias Municipais da PMU possuem três diferentes tipos de vínculos, sendo eles: servidores de carreira efetiva, servidores comissionados e contratos temporários. Esses diferentes vínculos correspondem a diferentes tipos de contratos de trabalhos e vínculos previdenciários.

Os cargos efetivos são regidos pela Lei Municipal nº 040/1992, sendo admitidos mediante concurso público e, após concluírem o estágio probatório de três anos, só podem ser demitidos mediante processo administrativo transitado em julgado no qual é assegurado ampla defesa, possuindo estabilidade no seu emprego (Uberlândia, 1992).

Regidos também pela Lei Municipal nº 040/1992 tem-se os cargos comissionados que são indicados, geralmente por figuras políticas ou devido ao seu alto conhecimento em assuntos específicos, e podem ter seu contrato de trabalho finalizado a qualquer momento, não fazendo

jus a qualquer tipo de vantagem que garanta permanência no serviço público ou no cargo que ocupa (Uberlândia, 1992).

Já os contratos temporários têm duração de 6 a 24 meses e são regidos pela Lei nº 9.626/2007, nesse caso os agentes públicos são admitidos por processo seletivo simplificado e ao fim do contrato eles devem deixar a PMU. Na PMU não há contratos regidos pela CLT (Uberlândia, 1992, 2007).

Os cargos comissionados e os contratados são vinculados a Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Isso significa que quando os trabalhadores ocupantes desse tipo de cargo têm uma licença do trabalho por motivos de doença (atestado) superior a 15 dias, a PMU deixa de ser responsável por seus rendimentos e esse trabalhador deve solicitar o auxílio-doença junto ao INSS (Uberlândia, 1992, art. 105-A). Então, o custo direto do absenteísmo deixa de ser da PMU e passa a ser do INSS.

Porém, quando se trata de servidor efetivo, que são vinculados ao instituído de previdência IPREMU, a PMU continua sendo a responsável por arcar com os custos referente ao salário desse trabalhador, independentemente da quantidade de dias que esteja afastado por licença médica (Uberlândia, 1992, 2007).

Entender o tipo de vínculo de trabalho que existe na PMU é importante, para além de compreender como a organização de custos do absenteísmo, mas também para comparar as Taxas de absenteísmo (Ta) considerando a percepção de segurança que esses trabalhadores têm na manutenção do emprego.

3.3 Coleta de dados

Os dados utilizados nesta pesquisa foram disponibilizados pela PMU a partir do Processo Administrativo nº 34670/2024, no qual foi preenchido pela autora o “Formulário para pedido de acesso à informação”, solicitando todos os dados referentes aos afastamentos de servidores previstos no Estatuto de Servidores Municipais de Uberlândia que ocorreram entre os anos de 2013 e 2024.

A escolha do período de análise iniciando-se no ano de 2013 deu-se com intuito de analisar períodos completos de mandatos políticos de prefeito da cidade de Uberlândia, sendo possível analisar os três últimos mandatos no período delineado.

O processo administrativo com a solicitação da autora, tramitação do processo e liberação do uso dos dados está disponível no Anexo I deste trabalho. Todos os dados foram compartilhados pela PMU via e-mail.

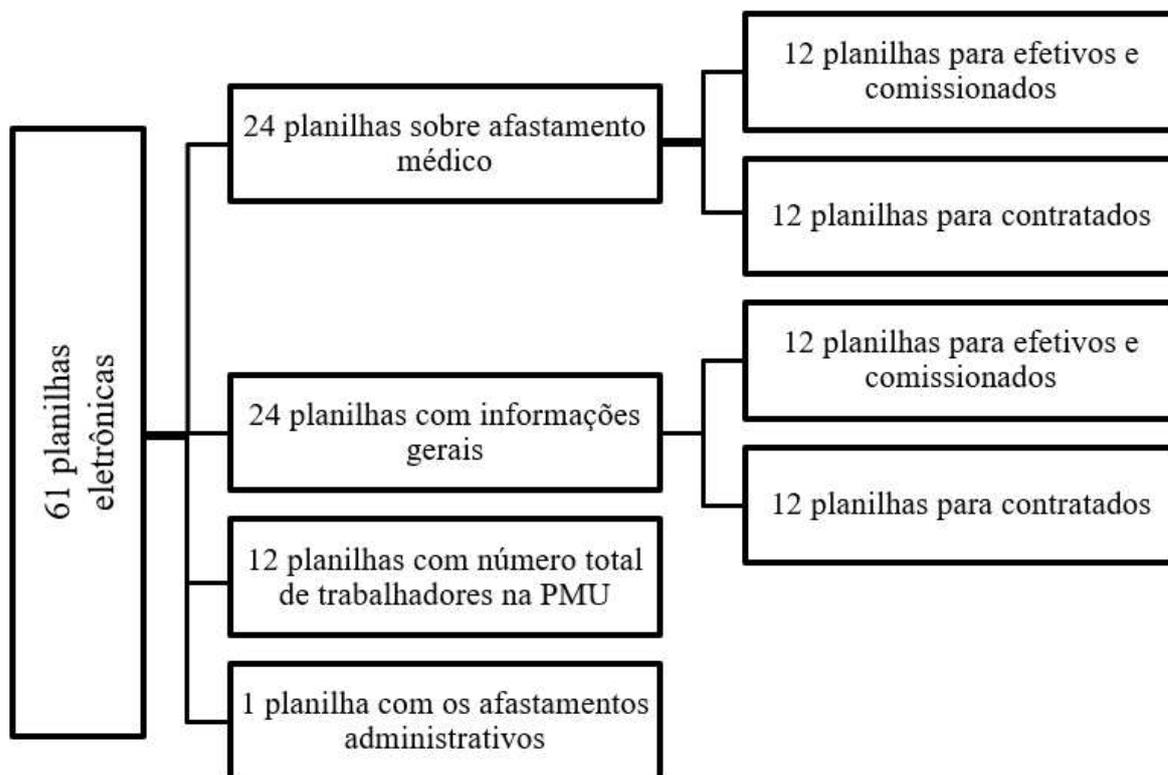
Inicialmente, a PMU disponibilizou 60 arquivos do tipo planilhas eletrônicas, no formato xlsx. Sendo que, cada ano solicitado (2013 a 2024) correspondia a um arquivo, também havia arquivos separados por tipo de vínculo com a PMU, efetivo ou contrato, e por tipo de informações contidas nos documentos.

Das 60 planilhas, 24 eram referentes às informações dos afastamentos por motivos de saúde (sendo 12 delas de servidores efetivos e 12 de contratados), 24 planilhas que continham, dentre outras informações, o salário e o sexo dos trabalhadores (12 de efetivos e 12 de contratados), e 12 planilhas contendo o número total de trabalhadores da PMU por mês, sendo um arquivo para cada ano solicitado.

Posteriormente, foi encaminhado mais um arquivo, também em formato de planilha eletrônica, com os dados de 2013 a 2024 referente aos afastamentos administrativos, que incluiu todos os outros motivos de afastamentos legais que não foram justificados por atestados médicos no período solicitado.

A Figura 2 ilustra como ocorreu a disponibilização dos dados para esta pesquisa. Sendo que, o banco de dados final da pesquisa foi criado a partir da compilação de todos esses documentos.

Figura 2 - Documentos disponibilizados para esta pesquisa.

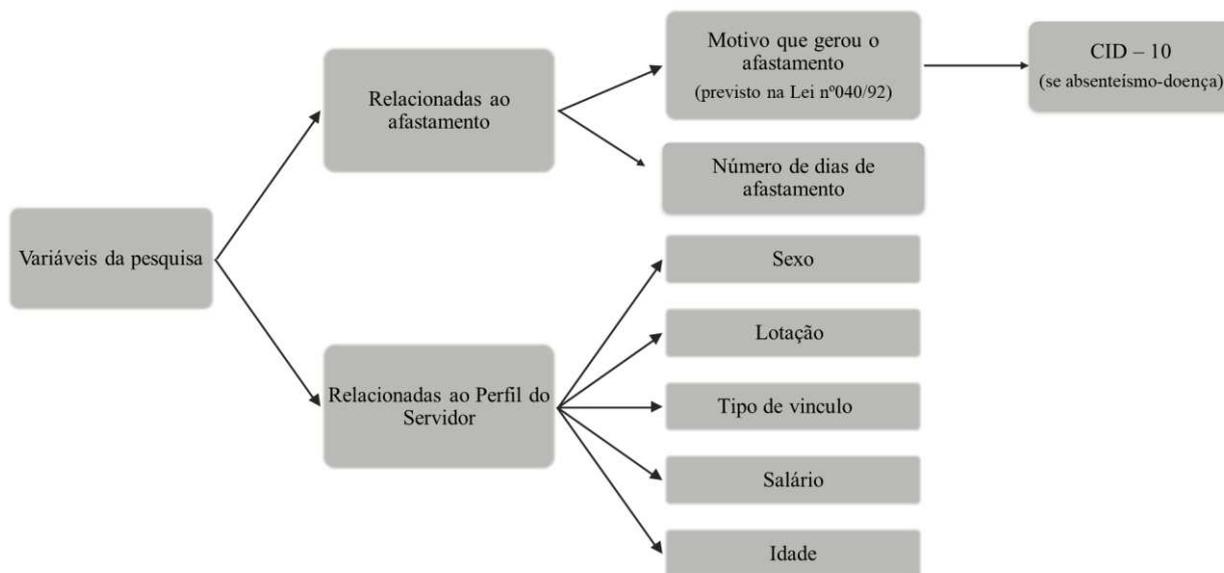


Fonte: Elaborada pela autora (2025).

Nesses documentos, foram disponibilizadas várias informações relacionadas ao absenteísmo e aos servidores da PMU. Então, utilizando-se como base os trabalhos da OIT (1989), Hanebuth *et al.* (2006), Lund e Labriola (2009) e Ferreira *et al.* (2012), que deram origem ao Quadro 1 desta pesquisa e que retrata os principais fatores que influenciam o absenteísmo, foram selecionadas as variáveis que irão compor o estudo de absenteísmo do caso específico da PMU.

Nesse contexto, na presente pesquisa foram utilizadas como pano de fundo para a análise do absenteísmo dois tipos de variáveis. A primeira delas são as variáveis relacionadas ao afastamento, que incluem o motivo do afastamento, o CID-10 (se absenteísmo-doença) e quantidade de dias de afastamento. O segundo tipo de variável são aquelas relacionadas ao perfil do servidor afastado, que são: a lotação, o tipo de vínculo, a idade, o sexo e o salário do trabalhador. Na Figura 3 é apresentado um esquema para ilustrar quais variáveis que foram abordadas neste estudo.

Figura 3 - Variáveis analisadas neste estudo.



Fonte: Elaborada pela autora (2025).

Nesta pesquisa foram disponibilizados, tratados e analisados os dados referente ao afastamentos justificados, ou seja, o absenteísmo-legal. Os afastamentos não justificados, como faltas, atrasos e ausências abonadas, não foram disponibilizados.

3.4 Procedimentos para Análise de Dados

Como já mencionado, a organização disponibilizou um total de 61 arquivos contendo todas as informações para esta pesquisa. Para organizar, preparar e integrar os dados obtidos foi utilizado o software Microsoft Office Excel 365, com a intenção de construir uma única base de dados, em formato de planilha eletrônica, que incluísse todas as informações e variáveis necessárias para o desenvolvimento das análises de dados.

Após a integração das planilhas, foi verificado que as variáveis “número de dias de afastamento” e “idade” não estavam disponíveis nas planilhas iniciais do afastamentos, e elas foram calculadas a partir das informações da “data de nascimento”, “data do início do atestado” e “data do fim do atestado” que estavam disponíveis nas planilhas.

Em virtude da Lei nº 13.709/2018, a Lei Geral de Proteção de dados (LGPD), que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais inclusive em meios digitais, as informações pessoais dos servidores foram retiradas pela autora na versão final do banco de dados, com a finalidade de preservar a privacidade dos servidores.

Apartir da planilha eletrônica final, contendo apenas as variáveis relevantes para esta pesquisa, foi realizada a estatística descritiva dos dados e a análise de correlação entre as variáveis, utilizando-se o software The Jamovi Project (2022) (Version 2.3).

A análise de dados foi realizada com base em indicadores absolutos e relativos, como sugerido pelo Subcomitê de Absenteísmo da Sociedade Internacional de Saúde Ocupacional (Leão *et al.*, 2015; Leal; Bottega, 2021). Os indicadores absolutos são aqueles retirados diretamente dos dados disponibilizados e foram analisados por meio da estatística descritiva e correlação de variáveis. Já como indicador relativo foi utilizado o cálculo da taxa de absenteísmo, que irá garantir uma correta comparação dos valores do absenteísmo no contexto da PMU e de outras instituições.

3.4.1 Estatística Descritiva

Estatística Descritiva é a parte da estatística que trata da coleta de dados, da organização e da descrição dos dados analisados (Oliveira, 2017).

A organização e apresentação dos dados pode ser feita utilizando-se tabelas e diferentes formatos de gráficos (barras, colunas, histogramas, box plot, etc.). Na estatística descritiva utiliza-se análises como a dispersão e distribuição dos dados, entre outros, para possibilitar a descrição dos dados e, posteriormente, a interpretação dos fatos em estudo (Akanime; Yamamoto, 2013).

Neste trabalho, foi utilizada estatística descritiva para estudar o comportamento das principais variáveis que envolveram o absenteísmo, analisando as medidas de dispersão dos dados (percentis, desvio-padrão, variância, valor mínimo e máximo e média), a distribuição dos dados (assimetria e curtose) e as frequências absoluta e relativa das variáveis (Lakatos; Marconi, 1992).

Além disso, foram utilizados gráficos para ilustrar os dados e as características das ocorrências do absenteísmo na PMU, o que auxilia na visualização das informações.

3.4.2 Análise de Correlação

Após a organização e descrição dos dados, realizada na etapa de estatística descritiva, foram analisados os padrões de correlação entre as variáveis métricas estudadas, são elas: dias de afastamento, salário e idade.

A análise de correlação pode ser feita através de diferentes coeficientes de correlação (Miot, 2018). Na presente pesquisa foi utilizado o coeficiente Rho de Spearman, devido ao fato das variáveis analisadas não terem distribuição normal, e possuírem muitos outliers. Esse coeficiente pode variar, de acordo com a força de relacionamento, entre -1 e +1. Se a relação for positiva, o sinal de Rho é positivo e ocorre nas duas variáveis aumentam simultaneamente de forma a demonstrar que as variáveis tem uma relação direta, se a relação for negativa entre as variáveis, o sinal de Rho é negativo e ocorre nos casos em que uma variável aumenta enquanto a outra diminui,. Caso a correlação Rho de Spearman seja igual a zero, então não existe relacionamento linear direto nem indireto entre as variáveis analisadas (Barbetta, 2012).

De forma geral, para os coeficientes Rho de Spearman, os valores entre 0 e 0,2, ou -0,2 a 0, são desprezíveis, ou seja, essas variáveis não possuem relação linear direta nem indireta; Rho entre 0,21 e 0,39, ou -0,21 e -0,39, demonstra que há correlações fracas entre as variáveis; Rho entre 0,4 e 0,59, ou -0,4 e 0,59, há uma correlação moderada entre variáveis; e por fim, para Rho maiores que 0,6 ou menores que -0,6 são consideradas como muito forte a correlação entre as variáveis (Miot, 2018).

3.4.3 Taxa de absenteísmo (Ta)

De acordo com a OIT (1989), os parâmetros de análise do absenteísmo podem ser definidos pelo pesquisador, desde que os explique claramente, por exemplo, período analisado, comparação entre taxa de absenteísmo (Ta) de diferentes organizações ou setores, unidade de tempo a ser analisada (horas/dias/ano), entre outras definições.

A taxa de absenteísmo é o indicador relativo que foi utilizado nesta pesquisa para comparar os dados de absenteísmo e traçar o perfil dos servidores que afastam. As variáveis analisadas são de natureza descritivas, incluindo: motivos de afastamento, CID-10 (para os casos de atestado), lotação, tipo de vínculo e sexo.

Para o cálculo da taxa de absenteísmo é utilizada a Fórmula 1 - Fórmula para cálculo da taxa de absenteísmo nas organizações , que foi apresentada no item 2.1, do referencial teórico-empírico, desta pesquisa. Quanto menor a taxa de absenteísmo de uma organização maior é o envolvimento do empregado com suas atividades, podendo indicar também boas condições de trabalho e melhores produtos e/ou serviços oferecidos (Hanebuth *et al.*,2006; Leal; Bottega, 2021).

4. Resultados e Discussões

4.1 Contexto dos servidores da PMU

Primeiramente, com intenção de contextualizar o universo dos servidores públicos da administração direta de Uberlândia, foram analisadas e apresentadas as informações das condições gerais de tipo de vínculo, lotação, sexo e salário dos servidores da PMU, a partir dos dados disponibilizados para esta pesquisa. Essa contextualização tem por objetivo fornecer dados de referência e comparação para a análise dos dados de absenteísmo e do perfil dos servidores que afastam.

A variável idade não foi disponibilizada nos documentos referentes as informações de todos os servidores da PMU, não sendo possível criar um parâmetro de referência e comparativo para essa variável quando for tratada nas outras etapas de análise desta pesquisa.

Dentro da série histórica analisada neste trabalho, de 2013 a 2024, o número total de servidores na PMU variou entre 12.882 e 15.265, como mostra a Tabela 1. Os dados disponibilizados foram tratados e analisados nesta pesquisa de forma a agrupar os servidores por tipo de vínculo com a instituição.

Na PMU, há quatro tipos de vínculo dos servidores: o cargo efetivo puro, que deve ser aprovado em concurso público e tem estabilidade de emprego; o cargo efetivo que está ocupando também um cargo comissionado, que é aquele aprovado em concurso e com estabilidade, mas que a qualquer momento pode perder seu cargo em comissão; o cargo comissionado puro, que é aquele servidor que foi admitido sem processo seletivo específico e que pode ser desligado a qualquer momento; e os contratados temporários, que foram aprovados em processo seletivo para ocupar um cargo por um período de contrato pré-estabelecido (de 6 a 24 meses) e que ao fim contratado será desligado, sem opção de prolongar seu vínculo com a PMU.

Ao analisar a Tabela 1, é possível verificar que, de 2013 a 2024, a maior parte dos trabalhadores da PMU ocupavam cargos efetivos puros, com média de aproximadamente 78% do total de funcionários (11.109 servidores), enquanto a média de servidores contratados no período foi de 14,34% (2.044). Já quantidade média de vínculos comissionados puros foi de 4,57% e a de servidores efetivos com cargo em comissão foi de 3,12% no período de análise, juntos os cargos comissionados da PMU foram ocupados por uma média anual de 1.095 servidores, o que corresponde a 7,69% dos servidores no período.

Considerando os cálculos de desvio padrão da Tabela 1, pode-se inferir que os valores de média são representativos da realidade da quantidade de servidores da PMU no período.

Tabela 1 - Número total de servidores na PMU por ano e tipo de vínculo.

Ano	Comissionado puro	Comissionado puro (%)	Contratado	Contratado (%)	Efetivo c/ Comissão	Efetivo c/ Comissão (%)	Efetivo puro	Efetivo puro (%)	Total Geral
2013	635	4,26	1756	11,78	440	2,95	12070	81,00	14901
2014	656	4,30	2170	14,22	454	2,97	11985	78,51	15265
2015	688	4,67	1890	12,82	431	2,92	11733	79,59	14742
2016	695	4,72	2061	14,00	425	2,89	11542	78,39	14723
2017	507	3,62	2187	15,63	484	3,46	10816	77,29	13994
2018	507	3,55	2455	17,21	484	3,39	10816	75,84	14262
2019	601	4,39	2966	21,65	450	3,28	9685	70,68	13702
2020	668	4,95	3045	22,57	429	3,18	9349	69,30	13491
2021	651	5,05	769	5,97	420	3,26	11042	85,72	12882
2022	645	4,69	1321	9,60	406	2,95	11390	82,76	13762
2023	753	5,12	2170	14,75	449	3,05	11336	77,07	14708
2024	804	5,53	1734	11,92	459	3,16	11549	79,40	14546
Média	651	4,57	2044	14,34	444	3,12	11109	77,97	14248
Desvio-padrão	83	0,56	607	4,46	23	0,19	811	4,39	663

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os anos 2020 e 2021 foram evidenciados os menores números de servidores da PMU (13.491 e 12.882, respectivamente), o que pode ser justificado pela crise em saúde pública que ocorreu nesses anos, a pandemia do COVID-19. Nesse período muitas escolas, atividades de lazer e outros locais públicos estiveram fechados ou com atividades em esquema de revezamento entre os servidores.

A posse nos cargos contratados da PMU ocorre, em sua maioria, em janeiro, visto que a SM de Educação é responsável pela maioria dos contratos da PMU, vide Tabela 3, e o início do período letivo das escolas municipais é no mês de fevereiro de cada ano. Como a situação de calamidade pública no Brasil foi decretado em março de 2020, não houve redução no número de contratos daquele ano pois os contratos já haviam sido firmados com os trabalhadores aprovados no processo seletivo. Já em 2021, houve uma queda brusca no número de contratos temporários, sendo contratados apenas 769 servidores, o que evidência a redução das atividades públicas que ocorreram em 2020 e 2021, como mostra a Tabela 1.

Essa contextualização relacionada aos anos da pandemia é relevante pois, quando analisado os números absolutos do absenteísmo e as taxas de absenteísmo anual, será possível verificar os impactos nas ausências devido as condições de trabalho vividas no período.

Quanto ao sexo dos servidores municipais, tem-se que, em média, 76,89% dos servidores são do sexo feminino e 23,11% são do sexo masculino, em números absolutos, é uma média de 10.903 mulheres e 3.277 homens, de um total médio de 14.248 servidores no período analisado, como é possível observar na Tabela 2. Quando se analisa a quantidade de homens e mulheres por ano, é possível verificar que os valores médios são representativos do histórico, visto que há uma variação pequena entre os números absolutos e relativos anuais dessa variável, demonstrado pelos valores do desvio padrão.

Tabela 2 - Quantidade de servidores municipais por ano e sexo.

Ano	Feminino	Feminino (%)	Masculino	Masculino (%)	Total Geral
2013	11252	75,51	3649	24,49	14901
2014	11611	76,06	3654	23,94	15265
2015	11245	76,28	3497	23,72	14742
2016	11329	76,95	3394	23,05	14723
2017	10897	77,87	3097	22,13	13994
2018	11057	77,53	3205	22,47	14262
2019	10615	77,47	3087	22,53	13702

2020	10502	77,84	2989	22,16	13491
2021	9742	75,62	3140	24,38	12882
2022	10568	76,79	3194	23,21	13762
2023	11400	77,51	3308	22,49	14708
2024	11239	77,27	3307	22,73	14546
Média	10955	76,89	3293	23,11	14248
Desvio padrão	498	0,80	209	0,80	663

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando que os valores da média de servidores são representativos da realidade dos servidores da PMU, devido a homogeneidade dos dados representada pelos valores de desvio padrão, foi calculada a média dos servidores por Secretaria Municipal (SM), considerando todos os anos contemplados nesta pesquisa para análise de vínculo por SM, assim tem-se a Tabela 3.

Quanto à quantidade de servidores por tipo de vínculo e lotação, tem-se que a SM de Educação é responsável por mais de 65% (9.279) do total de empregos da PMU no período. A Secretaria Municipal de Saúde é a segunda lotação com maior quantidade total de servidores, com uma média de trabalhadores igual a 1.593, o que corresponde a 11,18% do total de servidores da PMU do período.

As demais SM têm quantidades bem menores de servidores, com um total que varia entre 0,05% (Gestão Estratégica) e 3,96% (Desenvolvimento Social) da média de total de empregados da PMU, como é possível verificar na Tabela 3.

A SM de Educação é responsável por mais de 90% da média dos contratos temporários realizados no período, com 1.857 contratos de um total de 2.044, e possui o maior número de servidores efetivos puros, com uma média 7.142 servidores com esse vínculo, o que corresponde a mais de 50% do total de servidores da PMU, independente do vínculo, seguida pela SM de Saúde, sendo que nessa SM mais de 85% dos seus servidores eram efetivos puros.

Quanto aos comissionados puros, a SM de Desenvolvimento Social é a lotação com o maior número de servidores com esse tipo de vínculo, tanto em números absolutos quanto em relativos (29% dos servidores da secretaria são comissionados puros), já na SM de Educação os cargos comissionados são, em sua maioria, ocupados por servidores de carreira efetiva, o que corresponde a mais da metade dos cargos efetivos com comissão (1,77% de um total de 3,12% do total de servidores).

Analisando a variável salário, e utilizando como parâmetro os salários de todos os servidores no ano de 2024, é apresentada a Tabela 4 com a estatística descritiva desta variável métrica. Apesar da SM de Educação ter a maior quantidade de servidores da PMU, com 9.906 servidores em 2024, é a segunda SM com a menor média salarial (R\$3.007), sendo que 75% dos servidores dessa Secretaria receberam menos que R\$3.513 de salário. A SM com a menor média salarial foi a SM Segurança Integrada com R\$2.463 de média, com mediada de R\$2.189, sendo que 75% dos servidores dessa SM receberam menos de R\$2.349.

Já a SM de Gestão Estratégica apresenta a maior média salarial, sendo que menos de 25% dos seus servidores recebem menos que R\$7.332 mensal, sendo que só SM de Gestão Estratégica gasta R\$136.782 reais mensais com o pagamento do salário de apenas 14 servidores.

Os servidores das demais SM tiveram a maior parte de seus salários variando entre R\$2.000 e R\$5.000 reais, como mostra os valores de percentis apresentados na Tabela 4.

Os valores mínimos da Tabela 4 apresentam valores inferiores ao salário-mínimo de 2024 (R\$1.412) nas SM de Educação e de Desenvolvimento Social porque alguns cargos possuem vínculos com PMU do tipo horistas e não mensalistas, o que significa que o trabalhador é pago por horas trabalhadas, não tendo carga horária mínima de trabalho fixa. Já os salários máximos das Secretarias foram de R\$15.074, valor referente aos salários dos Secretários Municipais, e no caso do SM de Governo, referente ao salário do Prefeito Municipal, no ano de 2024.

Tabela 3 - Média da quantidade de servidores por tipo de vínculo e por lotação entre 2013 e 2024.

Secretaria Municipal	Comissionado Puro	Comissionado puro (%)	Contratado	Contratado (%)	Efetivo c/ Comissão	Efetivo c/ comissão (%)	Efetivo puro	Efetivo puro (%)	Total	Total (%)
SM Educação	29	0,20	1857	13,04	251	1,77	7142	50,13	9279	65,12
SM Saúde	109	0,77	72	0,51	31	0,22	1380	9,68	1593	11,18
SM Desenvolvimento Social	163	1,15	51	0,35	18	0,12	332	2,33	564	3,96
SM Segurança Integrada	23	0,16	0	0	2	0,01	422	2,99	447	3,14
SM Trânsito e Transporte	13	0,09	3	0,02	18	0,13	332	2,33	366	2,57
SM Administração	19	0,13	6	0,04	15	0,11	281	1,97	321	2,25
SM Governo e Comunicação	77	0,54	1	0,01	16	0,11	173	1,19	268	1,88
SM Meio Ambiente	34	0,24	6	0,04	9	0,06	210	1,50	259	1,81
SM Cultura e Turismo	24	0,17	10	0,07	16	0,11	194	1,36	243	1,71
SM Agronegócio, Economia e Inovação	52	0,37	5	0,03	18	0,13	104	0,74	179	1,26
SM Finanças	11	0,08	3	0,02	14	0,09	128	0,90	156	1,10
SM Obras	13	0,09	17	0,11	4	0,03	119	0,83	153	1,07
SM Serviços Urbanos	17	0,12	3	0,02	6	0,04	118	0,79	144	1,01
Procuradoria Geral	29	0,21	1	0	14	0,10	93	0,65	137	0,96
SM Planejamento Urbano	19	0,13	9	0,06	13	0,09	72	0,51	113	0,79
SM Gestão Estratégica	6	0,05	0	0	0	0	1	0	7	0,05
Total Geral	651	4,57	2044	14,34	444	3,12	11109	72,19	14248	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 4 - Estatística descritiva do salário mensal dos servidores da PMU agrupados por Secretaria Municipal.

Secretaria Municipal	N	Média	Mediana	Soma	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo	Percentis		
								25th	50th	75th
SM Educação	9906	3007	2837	2,98E+07	979	1233	15074	2365	2837	3513
SM Saúde	1418	4498	4361	6,38E+06	1973	1494	15074	3262	4361	5159
SM Desenvolvimento Social	609	4063	3900	2,47E+06	1936	1233	15074	2652	3900	4931
SM Segurança Integrada	482	2463	2189	1,19E+06	1392	1529	15074	1942	2189	2349
SM Trânsito e Transporte	340	4018	3870	1,37E+06	1503	1724	15074	3273	3870	4258
SM Administração	331	4040	3689	1,34E+06	2233	1494	15074	2846	3689	4611
SM Cultura e Turismo	234	3857	3778	902438	1631	1529	15074	2847	3778	4575
Procuradoria geral	211	5043	4578	1,06E+06	2234	1494	15074	3689	4578	5543
SM Meio Ambiente	176	3806	3353	669824	2326	1424	15074	2038	3353	4680
SM Governo e Comunicação	158	4960	3780	783754	3356	1723	21142	2652	3780	6081
SM Finanças	156	4784	4019	746362	2379	2406	15074	3689	4019	5034
SM Serviços Urbanos	156	4137	3689	645402	2287	1529	15074	2409	3689	4686
SM Agronegócio, Economia e Inovação	138	4902	4067	676449	2704	1566	15074	3273	4067	5157
SM Planejamento Urbano	120	5021	4689	602546	1942	2409	15074	3778	4689	5527
SM Obras	97	3842	2845	372686	2512	1567	15074	2187	2845	4689
SM Gestão Estratégica	14	9770	10296	136782	3565	3928	15074	7332	10296	13260

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 Estatística Descritiva do absentismo na PMU

Durante o período de 2013 a 2024 houve 240.788 afastamentos, que somam 1.884.998 dias de trabalho perdidos. Desses afastamentos, tem-se que mais da metade são de 1 dia, 75% são de até 4 dias e 90% são de até 14 dias de ausência, como mostra a Tabela 5.

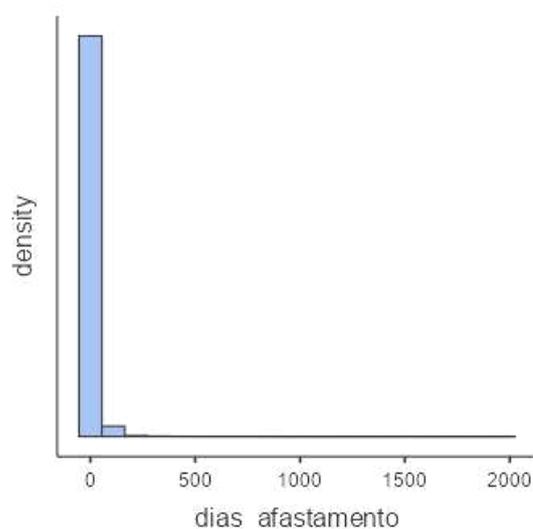
O alto valor da assimetria positiva dos dados de dias de afastamento mostra que não há uma distribuição normal dos dados, e sim um grande número de afastamentos com poucos dias, com um grupo menor de afastamentos com mais dias, outro ponto a ser considerando é o alto valor apresentado da curtose, representando o quanto a curva de distribuição de dados é pontuda, ou seja, com uma alta frequência de dados com afastamentos de poucos dias, esses fatos são ilustrados pelo histograma apresentado no Gráfico 1.

Tabela 5 - Estatística Descritiva dos dias de afastamento de 2013 a 2024.

Estatística Descritiva	Dias de afastamento
N	240788
Omisso	0
Média	7.83
Mediana	1.00
Moda	1.00
Soma	1.88e+6
Desvio-padrão	32.4
Variância	1047
Amplitude	1971
Mínimo	1.00
Máximo	1972
Assimetria	21.1
Erro-padrão da assimetria	0.00499
Curtose	785
Erro-padrão da Curtose	0.00998
25º percentil	1.00
50º percentil	1.00
75º percentil	4.00
90º percentil	14.0

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 1 - Histograma dos dias de afastamento de 2013 a 2024.



Fonte: Dados da pesquisa.

Estudando os números por ano, é possível dividir a análise no período pré-pandemia do COVID-19, que compreende o período de 2013 a 2019; o período da pandemia, 2020 e 2021;

e o período pós-pandemia, de 2022 a 2024. Na Tabela 6, é apresentada a estatística descritiva dos dados por ano.

Entre 2013 e 2019, é possível perceber que tanto a quantidade de afastamentos (N), quanto a somatória dos dias de afastamento anual (Soma) tinha uma tendência histórica de redução, informação também retratada pela queda na média de afastamentos e na porcentagem do somatório de dias de afastamento (Soma % do Total) em relação ao total do período analisado na pesquisa.

Já durante a pandemia (2020-2021) houve uma queda significativa no número de atestados/afastamentos. Em 2020, houve apenas 6.754 afastamentos e 2021, 15.392, sendo os menores valores de quantidade de afastamentos registrados na série histórica estudada. Essa queda é justificada pelo fato de que muitos setores, que não forneciam atividades essenciais aos municípios da Prefeitura, estiveram fechados durante pandemia, e muitos outros trabalharam em esquema de revezamento entre as equipes, trabalhando durante menos da metade da jornada normal de trabalho.

Apesar de ter menos afastamentos registrados durante a pandemia, devido ao trabalho em formato reduzido, quando os servidores afastavam, o afastamento tinha uma duração maior, o que é retratado pela mediana dos dias de afastamento (percentil 50th), que mostra que 50% dos afastamentos durante a pandemia foram de até 3 dias, diferente de todos os outros anos que tiveram a mediana igual a 1 dia de afastamento. Tal fato também é ilustrado por meio do percentil 75th, no qual é possível verificar que 75% das ausências foram de até 11 dias, diferente dos outros anos quando 75% dos afastamentos variaram entre 3 e 6 dias de afastamento. Aqui é relevante lembrar que os atestados por COVID (CID J) eram inicialmente de 15 dias e depois de 10 dias, o que pode ter impactado no aumento dos dias de absenteísmo.

No período pós-pandemia (a partir de 2022), a quantidade de afastamentos aumentou significativamente, registrando os maiores números de afastamentos dentro da série histórica, com 24.201 afastamentos em 2022, 25.167 em 2023 e 25.839 em 2024, sendo que os três anos pós-pandemia juntos equivalem a mais 31% (%do total) de todos os atestados registrados nos 12 anos de análise. Há de se notar que há uma tendência de aumento na quantidade de atestados e na quantidade de dias de afastamento, quando analisado o período pós-pandemia separadamente, como retrata a Tabela 6. Essa tendência no aumento dos afastamentos pós-pandemia também ocorreu nos afastamentos registrados no INSS e tem sido comum, tanto na iniciativa privada quanto na pública (Brasil, 2025).

Apesar dos altos números de afastamentos/atestados após 2022, quando os servidores afastavam era por menos tempo, o que é evidenciado pelo somatório de dias de afastamento,

em 2022 foram 123.805 dias de ausência, em 2023, 129.729 e em 2024, 148.838 dias. Essa queda na quantidade de dias também pode ser percebida na análise dos percentis 75th e 90th, que marcam os menores números do período analisado.

Tabela 6 - Análise estatística da quantidade de afastamentos e dias de afastamento por ano.

ANO	Dias de afastamento									
	N	N %do Total	Média	Soma	Soma % do Total	Desvio- padrão	Percentis			
							25th	50th	75th	90th
2013	20219	8,40	12.23	247264	13,12	49.8	1.00	1.00	6.00	14.0
2014	22736	9,44	9.58	217755	11,55	37.4	1.00	1.00	6.00	14.0
2015	22055	9,16	8.63	190240	10,09	36.0	1.00	1.00	5.00	14.0
2016	21930	9,11	8.55	187587	9,95	30.3	1.00	1.00	4.00	14.0
2017	18826	7,82	7.89	148521	7,88	29.7	1.00	1.00	4.00	14.0
2018	18128	7,53	6.80	123244	6,54	24.6	1.00	1.00	3.00	14.0
2019	19541	8,12	6.96	136011	7,22	32.1	1.00	1.00	3.00	13.0
2020	6754	2,80	13.17	88955	4,72	48.5	1.00	3.00	11.00	15.0
2021	15392	6,39	9.29	143049	7,59	22.5	1.00	3.00	10.00	17.9
2022	24201	10,05	5.12	123805	6,57	18.1	1.00	1.00	4.00	10.0
2023	25167	10,45	5.15	129729	6,88	15.5	1.00	1.00	3.00	11.4
2024	25839	10,73	5.76	148838	7,90	36.7	1.00	1.00	3.00	11.0

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a variável tipo de vínculo, do total de 240.788 afastamentos, 6.681 (2,8%) foram de comissionados puro, 46.139 (19,2%) de servidores contratados, 4.989 (2%) afastamentos de efetivos com cargo comissionado e 182.979 (75,9%) de servidores efetivos, como mostra a Tabela 7.

Ao passo que 75,9% dos afastamentos foram de servidores efetivos, a quantidade de dias de afastamento do trabalho desses servidores corresponde a mais de 81% do total de dias de afastamento do período, o que mostra que os servidores efetivos quando afastam, afastam por mais dias que do que os outros tipos de vínculos, o que é confirmado pelo valor da média de dias de afastamento dos servidores efetivos que foi maior do que qualquer outro tipo de vínculo, com uma média 8,41 dias de afastamento, como mostra o Gráfico 2.

Os valores de percentis, da Tabela 7, mostram que, independentemente do tipo de vínculo, 50% do absenteísmo da PMU foi de 1 dia, no período analisado. No caso de servidores contratados, 90% dos afastamentos foram de até 9 dias, enquanto os outros tipos de vínculo tiveram 90% dos seus afastamentos com 14 dias ou menos. O Gráfico 3 retrata a distribuição

da quantidade de dias afastamento por tipo de vínculo, evidenciando que os servidores efetivos puros têm afastamentos mais longos quando comparados com servidores com outros tipos de vínculos.

Assim, considerando que no caso dos contratados e comissionados, os afastamentos acima de 15 dias vão para o INSS, tem-se que mais de 90% das ausências da PMU são custos de absenteísmo que são pagos diretamente pelos cofres municipais, pois o percentil 90% não passa de 14 dias para nenhum tipo de vínculo, incluindo os contratados e comissionados.

Quanto a variável lotação, a SM de Educação e SM de Saúde, tiveram, em números absolutos, as maiores quantidades de afastamentos, com 177.347 e 26.829, respectivamente. O mesmo ocorreu com a soma de dias de afastamento, no qual a SM de Educação teve cerca de 1.320.000 dias de absenteísmo, enquanto a SM de Saúde somou 207.726 dias.

Apesar das SM de Educação e Saúde terem os maiores valores de absenteísmo, é possível notar que elas tiveram, juntamente com a SM de Finanças, as menores médias de quantidade de dias de afastamento, com 7,46 e 7,74, respectivamente. Sendo que, no período de análise, a SM de Finança, além de ter a menor média de dias de afastamento, e também teve os menores percentis, como por exemplo, 75% dos afastamentos dessa SM foram de até 3 dias.

A SM de Serviços Urbanos, apesar de ser a segunda menor a gerar afastamentos, com apenas 108, teve a maior média de dias de afastamento, com 35,43 dias, a maior mediana (percentil 50th), 13 dias, sendo 75% desses afastamentos foram de 14,25 dias, o que foi maior do que qualquer outra SM. Essa SM também teve a menor assimetria e curtose, o que sinaliza que, dentre todas as SM, foi a secretaria com os dados mais simétricos e próximos de uma distribuição normal.

Os dados, em geral, mostram que 50% dos afastamentos foram em torno de 1 a 3 dias, e 75% variaram entre 3 e 9 dias de afastamento do trabalho, o que é retratado também pelos valores de assimetria, que mostram que os dados têm uma tendência de concentração a esquerda, ou seja, números menores de dias de afastamento. Os altos valores de curtose retratam que os dados estão mais condensados em uma faixa curta de dias de afastamento, como já discutido. A estatística descritiva da variável lotação por dias de afastamento é apresentada na Tabela 8.

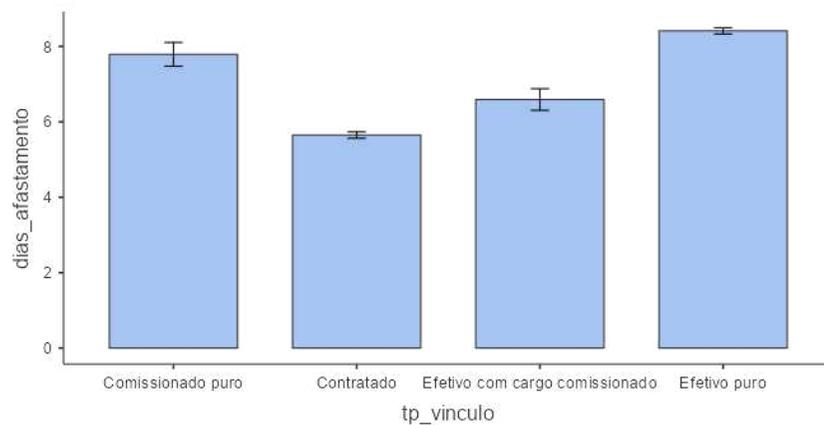
Tabela 7 - Análise estatística dos dias de afastamento por tipo de vínculo.

Dias de Afastamento

Tipo de vínculo	N	N % do Total	Média	Soma	Soma % do Total	Desvio-padrão	Assimetria		Percentis			
							Assimetria	Erro-padrão	25th	50th	75th	90th
Comissionado puro	6681	2,8%	7.79	52041	2,76%	25.8	10.55	0.02996	1.00	1.00	6.00	14.00
Contratado	46139	19,2%	5.65	260633	13,82%	18.1	6.39	0.01140	1.00	1.00	3.00	9.00
Efetivo com cargo comissionado	4989	2,1%	6.59	32883	1,74%	20.2	10.52	0.03467	1.00	1.00	4.00	14.00
Efetivo puro	182979	75,9%	8.41	1539441	81,68%	35.5	20.59	0.00573	1.00	1.00	5.00	14.00

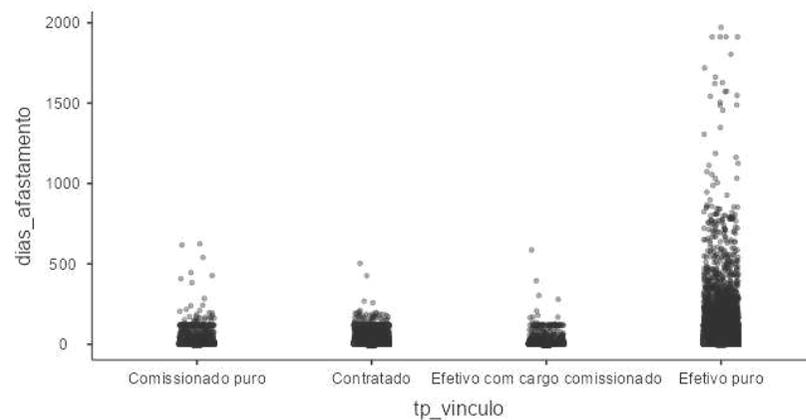
Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 2 - Gráfico de barras dos dados dos dias de afastamento por vínculo.



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 3 - Box plot dos dados de dias de afastamento por vínculo.



Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 8 - Estatística descritiva dos dias de afastamento por Secretaria Municipal.

Secretaria Municipal	Dias de afastamento										
	N	Média	Soma	Desvio-padrão	Assimetria		Curtose		Percentis		
					Assimetria	Erro-padrão	Curtose	Erro-padrão	25th	50th	75th
Procuradoria geral	1651	8.18	13509	24.6	6.96	0.06023	69.0	0.1204	1.00	1.00	4.00
SM Administração	4316	8.86	38244	39.2	20.35	0.03727	605.3	0.0745	1.00	1.00	6.00
SM Agronegócio, Economia e Inovação	1730	11.13	19259	62.2	19.81	0.05884	454.6	0.1176	1.00	2.00	7.00
SM Cultura e Turismo	2527	9.76	24657	31.7	9.51	0.04870	118.3	0.0974	1.00	2.00	6.00
SM Desenvolvimento Social	7691	7.72	59392	27.1	12.58	0.02793	245.8	0.0558	1.00	1.00	4.00
SM Educação	177341	7.46	1.32e+6	30.4	21.32	0.00582	828.4	0.0116	1.00	1.00	4.00
SM Finanças	2072	5.23	10838	16.4	8.87	0.05377	107.9	0.1075	1.00	1.00	3.00
SM Gestão Estratégica	41	7.95	326	18.7	5.51	0.36950	32.8	0.7245	1.00	3.00	7.00
SM governo e Comunicação	1895	12.86	24375	55.8	9.91	0.05622	115.0	0.1124	1.00	1.00	6.00
SM Meio Ambiente	3471	12.75	44263	51.2	19.26	0.04156	592.2	0.0831	1.00	2.00	9.00
SM Obras	1537	14.03	21566	59.9	10.44	0.06242	133.4	0.1248	1.00	2.00	7.00
SM Planejamento Urbano	1253	7.75	9709	60.3	28.49	0.06912	908.5	0.1381	1.00	1.00	4.00
SM Saúde	26829	7.74	207726	28.8	14.26	0.01495	307.7	0.0299	1.00	1.00	5.00
SM Segurança Integrada	3573	11.39	40695	47.6	22.78	0.04096	775.5	0.0819	1.00	2.00	9.00
SM Serviços Urbanos	108	35.43	3826	88.0	4.52	0.23252	22.3	0.4611	2.00	13.00	14.25
SM Trânsito e Transporte	4753	9.29	44150	42.8	19.22	0.03552	522.4	0.0710	1.00	1.00	6.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Nos dados disponibilizados pela PMU, quanto a variável motivo que gerou o afastamento, o afastamento pode ser do tipo administrativo ou por atestado. Na Tabela 9 é apresentada a frequência dos afastamentos por motivo, a média dos dias de afastamento e o somatório de dias de ausência que cada motivo gerou.

O afastamento administrativo é aquele justificado com um direito previsto em lei, no estatuto do servidor (Lei nº040/1992) ou na Lei de contratos (Lei nº 9.626/2007), que inclui os afastamentos para acompanhamento médico de um membro de primeiro grau da família, o afastamento por motivo judicial (em caso de investigação judicial, prisão preventiva ou respondendo processo administrativo), afastamento para aguardar a aposentaria (afastamento que existia até 2018, quando o servidor já tinha tempo para aposentar mas ainda tinham que aguardar tramites administrativos ou legais), afastamento para se candidatar em atividade política, doação de sangue, licença para representar as instituições ou esferas governamentais em atividades desportivas, licença maternidade e licença remunerada para estudar.

Já o tipo de afastamento por atestado, é aquele afastamento previsto na legislação trabalhista para os casos de doença ou comorbidade, esse afastamento precisa necessariamente ser justificado com um atestado médico. Os atestados, podem ser devido a um acidente do trabalho, para exame médico ou atestado comum que justifica acometimento de doença.

Analisando as informações da Tabela 9, é possível verificar que de todos os afastamentos, 6,2% foram administrativos, sendo protagonistas os afastamentos para acompanhamento médico de familiar com 11.815 afastamentos (4,9%) e 50.233 dias, seguido pela licença maternidade com 2.771 afastamentos, somando 287.561 dias. Apesar de haver mais afastamentos para acompanhamento de familiar, esses afastamentos somam uma menor quantidade de dias de absenteísmo quando comparado com a licença maternidade.

Os afastamentos justificados com atestados representam 93,8% do absenteísmo da PMU, sendo 222.614 afastamentos por doença, o que soma 1.485.947 dias não trabalhados durante o período de análise. Apesar de serem responsáveis por quase que a totalidade dos números, os afastamentos do tipo atestados têm menores médias de dias de ausência, se comparado com os administrativos.

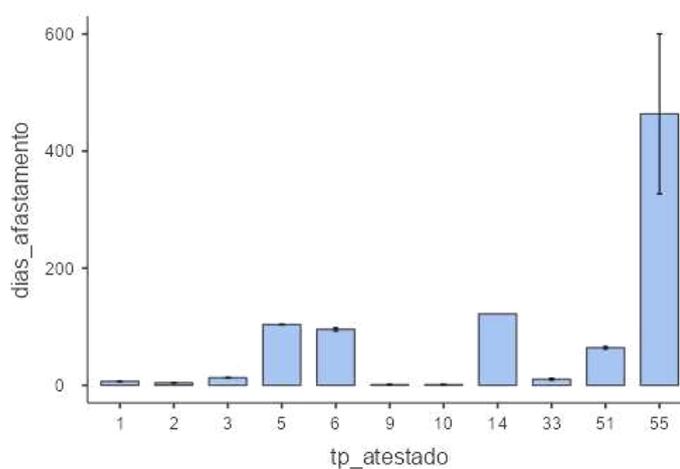
Quando analisado o Gráfico 4 que contém a média de dias de afastamento por motivo, tem-se os afastamentos jurídicos (código 55) são os com maior média de quantidade de dias de afastamento, seguido pela licença maternidade (código 5) e por atividade política (código 6). Nessa análise a licença para estudo não foi considerada como relevante visto que só ocorreu uma vez no período de análise.

Tabela 9 - Frequência de tipo de afastamento por descrição do afastamento.

Tipo de afastamento	Descrição do afastamento	Cód. Afast.	N	% do Total	Desvio-padrão dias afast.	Média de dias afastamento	Soma de dias
Administrativo	Acompanhamento médico de familiar	2	11815	4.9 %	6,87	4.25	50233
	Afastamento judicial	55	17	0.0 %	563	463.71	7883
	Afastamento para aguardar a aposentadoria	51	208	0.1 %	30,6	64.15	13343
	Atividade política	6	61	0.0 %	21,3	95.52	5827
	Doação de sangue	9	35	0.0 %	0	1.00	72
	Licença para atividade desportiva	33	20	0.0 %	7,06	10.45	209
	Licença Maternidade	5	2771	1.2 %	32,3	103.78	287561
	Licença para estudo	14	1	0.0 %	NaN	122.00	122
Atestado	Acidente do trabalho	3	2568	1.1 %	22,4	12,89	33094
	Atestado Médico	1	222614	92.5 %	30,8	6.67	1,46e+6
	Exame Médico	10	678	0.3 %	1,08	1.04	707

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 4 - Gráfico de barras da média da quantidade de dias de afastamento pelo código da descrição do afastamento.



Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a variável sexo, primeiramente, tem-se que, dos 240.788 afastamentos registrados no período, em 3.531 casos não foram disponibilizados o sexo do servidor nos documentos, assim todas as informações relacionadas a sexo são referentes a 237.257 registros de afastamento.

Correlacionando o tipo de afastamento com o sexo, é possível verificar que 85,1% do total do absenteísmo da PMU é de servidoras do sexo feminino, sendo 5,9% (14.095) afastamentos administrativos e 79,1% (187.769) por atestado, como mostra a Tabela 10. Nesse contexto, deve ser considerado que as mulheres correspondem a uma média de 77% do total de servidores no período analisado, sendo esperado que elas tenham valores maiores de absenteísmo.

Já os servidores do sexo masculino foram responsáveis por 14,9% das ausências, sendo a grande maioria (14.65% e 34.584 afastamentos) por motivos saúde. As informações são ilustradas pelo Gráfico 5.

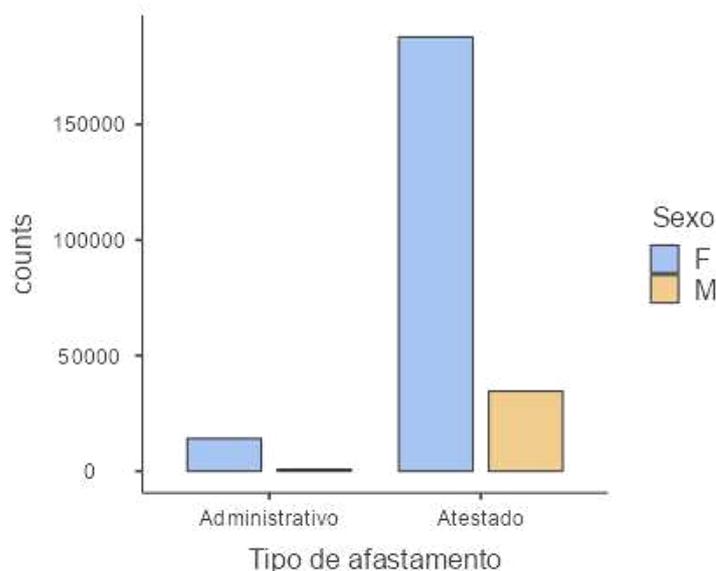
É possível identificar que mais de 95% dos afastamentos administrativos foram de servidoras, sendo que o número mais relevante de afastamentos administrativos é referente aos afastamentos para acompanhamento médico familiar, esses números retratam o papel central da mulher nas atividades relacionadas a família e cuidado.

Tabela 10 - Frequência do tipo de afastamento por sexo.

Sexo	Tipo de afastamento	Contagens	% do Total	% acumulada	Soma de dias de afast.
F	Administrativo	14095	5.9 %	5.9 %	351639
	Atestado	187769	79.1 %	85.1 %	1,21E+06
M	Administrativo	809	0.3 %	85.4 %	13504
	Atestado	34584	14.6 %	100.0 %	290636

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 5 - Gráfico de barras da contagem de afastamentos por sexo e motivo.



Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando que 93,8% do absenteísmo da PMU foi ocasionado por motivo que requer um atestado médico para ser justificado, cabe fazer aqui uma análise da estatística descritiva considerando a variável CID-10 que ocasionou esses afastamentos, buscando identificar as doenças impactaram no absenteísmo-doença da organização, em números absolutos, no período de 2013 a 2024.

Para a análise do CID foram utilizadas todas as informações contidas nos dados disponibilizados pela instituição, incluindo os CIDs que foram registrados para os casos de maternidade e gravidez, sendo que os afastamentos devido a prolongações de maternidade (previsto na Lei nº040/1992, que aumenta a licença de 4 para 6 meses) não possuem CID.

De acordo com a Tabela 11, as doenças que mais geraram atestados foram as classificadas como CID J, CID M, CID R e CID F, que conforme Quadro 2, se referem a doenças do aparelho respiratório, doenças do sistema osteomuscular, anomalias em exames não classificadas e transtornos mentais/comportamentais, respectivamente.

As doenças respiratórias (CID J) foram responsáveis por 37.839 atestados (N), o que equivale a 16,8% do total, já para as osteomusculares (CID M) foram 32.743 (14,5%), as CID R foram 18.796 (8,3%) e 7,4% foram referentes a doenças mentais (CID F).

Porém, quando se analisa o número de dias perdidos de trabalho, o CID F é protagonista, com 318.457 ausências, o que representa 18,19% do total de afastamentos, seguido pelo CID M, com 308.452 dias (17,61%), aqui destaca-se também o CID O (gravidez, parto e puerpério), com 259.967 dias (14,85%). Os CID J e R, que estão no topo da quantidade de atestados, foram

responsáveis por apenas 5,28% e 2,5% dos dias não trabalhados do período. Sendo que os valores de assimetria demonstram a heterogeneidade dos dias de afastamento quando agrupados por CID.

O protagonismo dos afastamentos por CID F é reconhecido por vários autores, inclusive pelo governo federal, que no ano de 2025, incluiu a obrigatoriedade, por meio da Norma Regulamentadora NR1, de as organizações estudarem seus ambientes de trabalho em relação a causa de adoecimentos mentais (Brasil, 2025).

É importante salientar que o lugar de destaque do número de afastamentos por doenças respiratórias (CID J) pode estar diretamente associado aos anos 2020 e 2021, quando ocorreu a pandemia da COVID-19, como já discutido anteriormente. Além disso, esse CID também está associado a doenças que são facilmente contagiosas, mas de rápida melhora, como H1N1 (gripe) e outras semelhantes.

Outro CID que chama atenção na análise dos dados é o CID C (tumores), que teve a maior média de quantidade de dias de afastamento, 54,33, e a maior mediana, com 50% dos dados com afastamento de até 13 dias, e 25% com afastamento superior a 44 dias (percentil 75th).

Tabela 11 - Estatística descritiva dos dias de afastamento por atestado médico por CID-10.

CID	N	%N do Total	Soma	%soma do Total	Média	Desvio-padrão	Assimetria		Curtose		Percentis		
							Assimetria	Erro-padrão	Curtose	Erro-padrão	25th	50th	75th
A	15192	6,7	31795	1,82	2,09	6.696	664.470	0,0199	5.354.091	0,0397	1	1	2
B	7252	3,2	31558	1,80	4,35	8.690	307.429	0,0288	1.305.011	0,0575	1	3	6
C	1489	0,7	80901	4,62	54,33	133.391	54.312	0,0634	41.047	0,1267	1	13	44
D	1746	0,8	20276	1,16	11,61	38.316	142.072	0,0586	246.020	0,1171	1	2	14
E	2738	1,2	22501	1,28	8,22	19.619	104.802	0,0468	177.601	0,0935	1	1	13
F	16587	7,4	318457	18,19	19,2	59.003	152.717	0,019	338.029	0,038	1	9	14
G	4362	1,9	35108	2,00	8,05	40.504	133.209	0,0371	216.087	0,0741	1	1	2
H	14730	6,5 %	62240	3,55	4,23	17.463	306.795	0,0202	1.169.849	0,0404	1	2	4
I	6708	3,0	72159	4,12	10,76	46.179	183.614	0,0299	529.802	0,0598	1	1	13
J	37839	16,8	92401	5,28	2,44	8.752	463.434	0,0126	3.249.154	0,0252	1	1	2
K	16973	7,5	53880	3,08	3,17	10.231	418.380	0,0188	2.889.469	0,0376	1	1	2
L	2730	1,2%	8944	0,51	3,28	17.820	368.384	0,0469	1.576.265	0,0937	1	1	3
M	32743	14,5	308452	17,61	9,42	35.012	122.612	0,0135	219.615	0,0271	1	1	6
N	10224	4,5	51192	2,92	5,01	36.047	404.236	0,0242	1.925.643	0,0484	1	1	3
O	2901	1,3	259967	14,85	8,96	18.905	126.448	0,0455	260.944	0,0909	1	4	12

P	19	0,0	81	0,00	4,26	6.707	21.601	0,5238	4.284	10.143	1	1	2
Q	118	0,1	3137	0,18	26,58	86.376	51.407	0,2227	26.923	0,4419	1	6	14
R	18796	8,3	43845	2,50	2,33	17.715	576.747	0,0179	4.383.709	0,0357	1	1	1
S	9736	4,3	140838	8,04	14,47	33.531	88.185	0,0248	130.782	0,0496	1	4	14
T	1905	0,8	9888	0,56	5,19	16.416	140.059	0,0561	293.017	0,1121	1	1	4
U	14	0,0	47	0,00	3,36	1.447	-0,0236	0,5974	-0,236	11.541	3	3	4
V	84	0,0	781	0,04	9,3	46.487	89.529	0,2627	81.316	0,5197	1	2	6
W	182	0,1	439	0,03	2,41	3.540	42.995	0,1801	22.734	0,3583	1	1	2
X	49	0,0	173	0,01	3,53	8.636	60.992	0,3398	40.014	0,6681	1	1	3
Y	2672	1,2	2848	0,16	1,07	0.591	150.358	0,0474	271.018	0,0947	1	1	1
Z	17374	7,7	99185	5,66	5,71	19.794	180.945	0,0186	523.616	0,0372	1	1	3

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 12, são apresentadas as variáveis métricas idade e salário agrupadas por sexo do servidor afastado, e os Gráfico 6 e Gráfico 7 mostram o histograma dessas variáveis de forma a ilustrar e comparar as informações das variáveis conforme o sexo.

Quando se analisa a variável salário mensal, não é possível comparar e realizar a estatística descritiva e correlação de variáveis com valores tão diferentes quanto o salário que era recebido no ano de 2013, cujo salário-mínimo era de R\$678,00, com o salário de 2024, quando o mínimo era de R\$1.412,00.

Assim, nesta pesquisa, para fazer a análise da variável salário, foi necessário, primeiramente, converter os valores de salários dos servidores para o valor equivalente no ano de 2024. Para tanto, foi dividido o salário do servidor pelo valor do salário-mínimo do ano em que ocorreu o afastamento, para que fosse encontrado quantas vezes aquele salário era equivalente ao valor do salário-mínimo, e então esse número foi multiplicado por R\$1412,00 que foi o salário-mínimo de 2024. Então, na tabela a seguir e em todas as análises salariais desta pesquisa foi calculado um novo valor de salário para os trabalhadores afastados, que seria equivalente ao recebido no ano de 2024.

Dos 237.257 afastamentos dos quais tem-se a informação do sexo do servidor ausente, para 24.368 não há dados salariais do afastado (omissos), como mostra a Tabela 12. Assim, foram analisados os dados salariais de 212.889 afastamentos (N), do total de 240.788 afastamentos registrados no período de análise.

É possível inferir que, para todos os parâmetros estatísticos (média, mediana, mínimo, máximo e os percentis), as informações salariais dos sexos feminino e masculino são semelhantes. E o mesmo pode ser observado também para a variável idade do servidor.

A média salarial dos servidores ausentes varia em torno de R\$3.200, considerando ambos os sexos, com uma mediana próxima a esse valor, o que demonstra que esse valor de salário reflete bem o perfil dos trabalhadores analisados. Como já dito, foram identificados também valores mínimos de salários inferiores ao salário-mínimo do ano de 2024, o que é justificado pelo fato de haver servidores que são horistas e não mensalista.

Analisando os percentis dos salários, é possível verificar que 80% dos servidores que afastaram no período recebiam um salário mensal que variou entre R\$1.768 e R\$4.835, sendo que apenas 10% dos afastados recebiam salário maior que R\$4.835.

Tabela 12 - Estatística descritiva da idade, salário dos servidores que afastam separado por sexo.

	Sexo	Dias de afastamento	Idade	Salário contratual convertido para 2024
N	F	201864	201864	182465
	M	35393	35393	30424
Omisso	F	0	0	19399
	M	0	0	4969
Média	F	7.75	43.6	3171
	M	8.59	42.7	3224
Mediana	F	1.00	43.6	3064
	M	1.00	41.8	2947
Desvio-padrão	F	31.0	10.7	1267
	M	40.1	12.6	1413
Mínimo	F	1.00	18.1	1207
	M	1.00	18.3	1158
Máximo	F	1912	83.3	20057
	M	1972	85.8	21142
10º percentil	F	1.00	29.4	1768
	M	1.00	26.2	1885
25º percentil	F	1.00	35.0	2252
	M	1.00	32.3	2169
50º percentil	F	1.00	43.6	3064
	M	1.00	41.8	2947
75º percentil	F	4.00	51.8	3846
	M	5.00	52.9	3976
90º percentil	F	14.0	57.7	4696
	M	14.0	59.4	4835

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a variável idade do servidor afastado, e ainda analisando a Tabela 12, tem-se que a média e a mediana da idade das servidoras afastadas foi de 43,6, enquanto dos servidores foi a média foi de 42,7 e a mediana de 41,8 anos. Apenas 10% dos afastamentos foram de servidores com menos 26 anos, sendo que apenas 10% tinham mais de 59,4 anos, ou seja, 80%

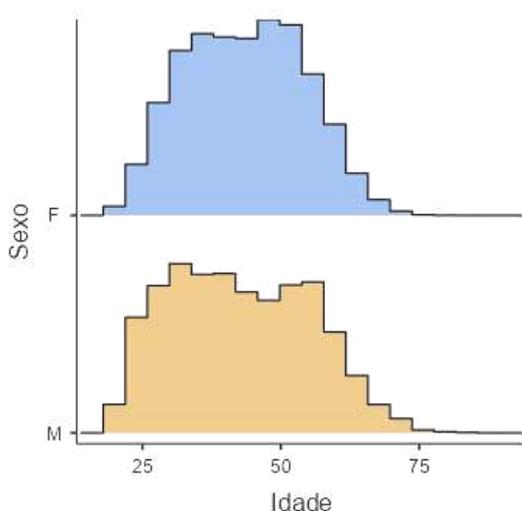
dos afastamentos foram de servidores com idade entre 26 e 59 anos, como já indicava os valores de média e mediana desta variável.

Esse perfil de trabalhador, com idade dentro dessa faixa etária, também foi identificado como principal grupo que afasta do trabalho nos estudos de Marques *et al.* (2015) e Sulzbach, Mello e Ecker (2022), que tiveram como foco o estudo do absenteísmo de trabalhadores de instituições hospitalares brasileiras. Martins (2005) também identificou um maior absenteísmo com essas idades, mesmo quando se analisa os dados de organizações privadas em comparação com as públicas.

No cenário municipal, Leão *et al.* (2015) analisou servidores da cidade de Goiânia e constatou que mais 50% dos afastamentos eram de servidores com mais de 40 anos. Pozzer (2024), analisando o contexto dos servidores municipais de Chapecó, identificou uma prevalência de 33% de afastamentos entre 30 e 39 anos, e 31% entre 40 e 49 anos. Ambos os achados se assemelham com o que foi identificado na presente pesquisa, quando analisado o Gráfico 6.

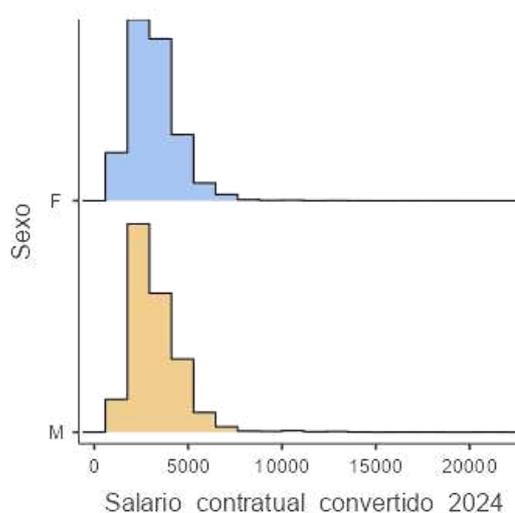
É possível deduzir que, em geral, os casos de atestados não têm causa direta relacionada a problemas de saúde que acometem idosos, visto que esse não foi identificado como perfil de afastamento.

Gráfico 6 - Histograma da idade dos servidores afastados por sexo



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 7 - Histograma do salário dos servidores afastados por sexo.



Fonte: Dados da pesquisa.

4.3 Análise de Correlação

A análise de resultados utilizando análise de correlação de variáveis só pode ser realizada para variáveis métricas, no caso deste estudo, são elas: dias de afastamento, salário e idade. Na Tabela 13 são apresentadas as informações de correlação, demonstradas no Gráfico 8.

A correlação entre as variáveis dias de afastamento e a idade do servidor, utilizando Rho de Spearman, apresentou valor igual a 0,098. Já a correlação entre a quantidade de dias e o salário do servidor registou Rho de Spearman igual 0,033. Como relatado na seção de metodologia desta pesquisa, para o coeficiente de Spearman ser significativo, com correlação forte entre as variáveis, o seu valor deve estar próximo a 1 (ou -1), o que não ocorreu com essas variáveis.

Na Tabela 13, é possível verificar que foi identificada uma correlação positiva significativa entre as variáveis analisadas, o que é demonstrado pelo valor de p-value <.001 que foi encontrado em todas as correlações das variáveis. Porém, essa correlação foi considerada estatisticamente significativa devido ao fato de haver uma quantidade muito grande de dados (240.786 afastamentos analisados ou 212.887, no caso do salário e idade), porém, em termos práticos, não é possível considerar que há algum tipo de correlação entre as variáveis dias de afastamento e idade ou dias de afastamento e salário do servidor, pois os valores de Rho de Spearman foram muito próximos de zero, caracterizando correlações muito fracas. Assim, não há evidências nos dados que indiquem que o salário ou a idade possa interferir na quantidade de dias que o servidor afasta do trabalho.

Ao analisar as correlações entre as variáveis idade e salário, é possível identificar que há uma correlação uma pouco mais forte, quando comparada com os valores das outras variáveis, com Rho de Spearman igual a 0,131. Embora ainda se trate de uma correlação positiva fraca entre as variáveis, essa correlação é real e reflete que quanto mais velho o servidor é, maior é o seu salário, o que condiz com a realidade de progressões salariais e tempo de carreira na PMU.

Tabela 13 - Matriz de correlação das variáveis dias de afastamento, salário convertido para 2024 e idade do servidor.

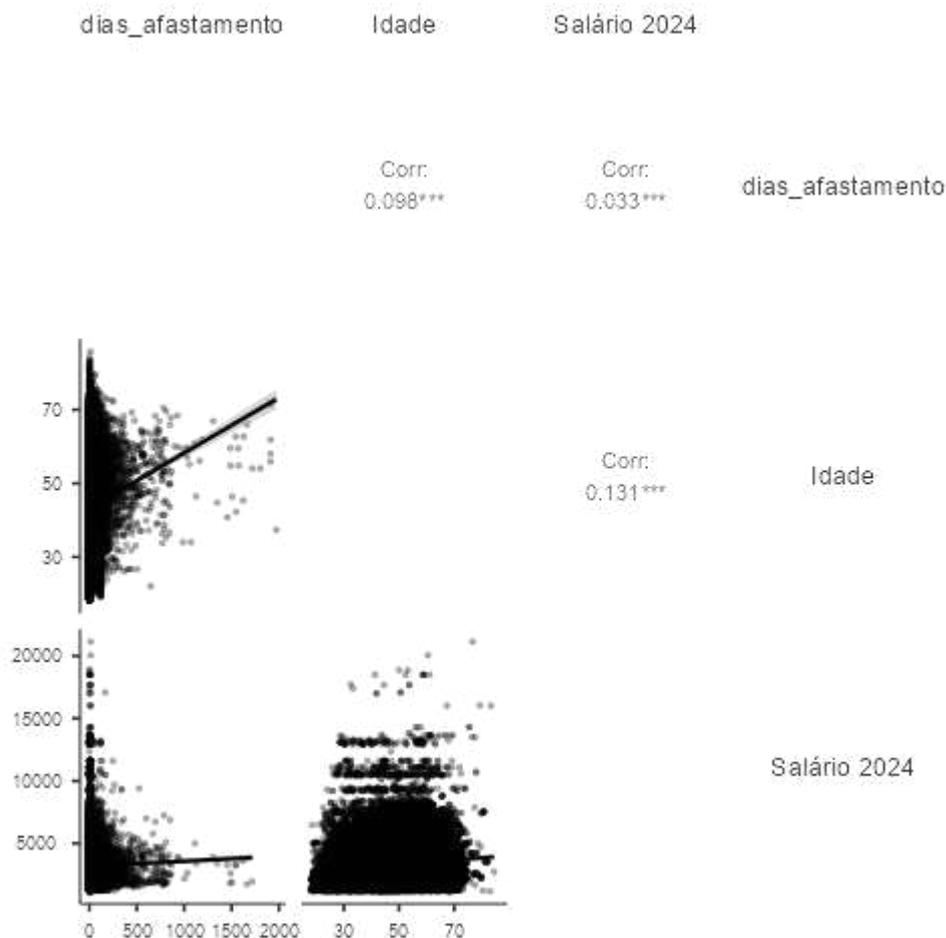
Matriz de Correlações

		Dias_afastamento	Idade	Salário 2024
dias_afastamento	Rho de Spearman	—		
	gl	—		
	p-value	—		
	N	—		
Idade	Rho de Spearman	0.098 ***	—	
	gl	240786	—	
	p-value	< .001	—	
	N	240788	—	
Salário 2024	Rho de Spearman	0.033 ***	0.131 ***	—
	gl	212887	212887	—
	p-value	< .001	< .001	—
	N	212889	212889	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 8 - Matriz de correlação das variáveis dias de afastamento, idade e salário.



Fonte: Dados da pesquisa.

4.4 Taxa de absenteísmo

Para as variáveis desta pesquisa que são classificadas como descritivas, é possível calcular a taxa de absenteísmo. Esse indicador relativo possibilita estudar os dados dos servidores afastados em relação ao contexto total dos servidores da prefeitura, além de possibilitar a comparação de dados com outros estudos sobre absenteísmo. As variáveis descritivas são: lotação, sexo, tipo de afastamento, descrição do afastamento, CID-10 e tipo de vínculo.

Aqui, vale lembrar que a taxa de absenteísmo reflete a porcentagem de tempo não trabalhado devido a ausências, se relacionando também com volume de tarefas que não foram realizadas (Leão *et al.*, 2015; Leal; Bottega, 2021).

Para calcular a taxa de absenteísmo (Ta), conforme Fórmula 1, são necessárias três informações, são elas: soma de dias perdidos com ausências, número de trabalhadores totais e dias úteis de trabalho.

A soma de dias perdidos e o número de trabalhadores já foram analisadas e informadas nos dois primeiros tópicos dos resultados deste trabalho. Então, a única informação que ainda não se tem, são os valores da variável “dias úteis de trabalho” do período de análise, podendo ser por mês, ano ou até mesmo do período completo.

Nesta pesquisa, para o cálculo da Ta, foi utilizado o número de dias úteis que ocorreram por ano de análise, retirando-se os sábados, domingos e feriados. Para os cálculos de Ta de todo o período, foi utilizado o somatório de dias úteis que houveram de 2013 a 2024, conforme calendário de feriados disponível no Portal da Prefeitura de Uberlândia. Os dias úteis estão apresentados no Quadro 4.

Quadro 4 - Quantidade de dias úteis por ano da pesquisa

Ano	Dias úteis
2013	253
2014	253
2015	250
2016	250
2017	248
2018	249
2019	253
2020	251
2021	251
2022	250
2023	248
2024	254
Σ dias úteis do período	3.010
Média dos dias úteis	250

Fonte: Uberlândia (2025).

Utilizando a Fórmula 1, os dados apresentados na Tabela 1 e os dias úteis por ano do Quadro 4, foi possível calcular a taxa de absenteísmo por tipo de vínculo e ano, como mostra a Tabela 14.

Tabela 14 - Taxa de absenteísmo calculado por ano e por tipo de vínculo (%).

Ano	Comissionado puro	Contratado	Efetivo com comissão	Efetivo puro	Ta Total
2013	3,23	2,62	3,37	7,42	6,56
2014	2,72	3,86	3,51	6,20	5,64
2015	3,43	5,29	4,13	5,28	5,16
2016	3,20	4,50	4,03	5,36	5,10
2017	2,28	4,27	2,89	4,44	4,28
2018	2,59	4,08	2,30	3,43	3,47
2019	2,42	4,30	1,67	4,01	3,92
2020	1,55	3,39	0,96	2,53	2,63
2021	3,08	7,37	2,21	4,38	4,42
2022	2,77	4,46	2,17	3,60	3,60
2023	2,51	4,39	1,35	3,55	3,56
2024	2,10	4,70	1,00	4,18	4,03
Média Total	2,67	4,25	2,47	4,62	4,41

Fonte: Dados da pesquisa.

Como já discutido, no período pré-pandemia do COVID-19, a taxa de absenteísmo estava diminuindo com o passar dos anos, sendo que a maior taxa de absenteísmo do período foi registrada no primeiro ano de análise, 2013, sendo que com o tempo houve uma queda da Ta de 6,59% em 2013, para 3,92%, em 2019.

Assim como ocorreu em Uberlândia, de acordo com Daniel, Koerich e Lang (2017), também houve uma queda na taxa de absenteísmo dos servidores municipais de Curitiba de 5,24%, em 2010, para 4,88%, em 2015. Já no caso dos servidores de uma prefeitura do extremo sul catarinense, de acordo com Tavares *et al.* (2023), foi registrada uma Ta em 2015 de 4,5%, em 2016 a Ta reduziu para 3,8%, em 2017, caiu para 2,7%, em 2018 a Ta foi 2,6%, em 2019, 2,8% e, por fim, em 2020 com uma queda ainda maior, registrando uma Ta igual a 1,9%.

É possível notar que as duas cidades tiveram o mesmo comportamento que Uberlândia, registrando uma queda nas ausências com o passar dos anos, porém se compararmos os valores com os da Tabela 14, com os da Prefeitura de Curitiba e da Prefeitura estudada por Tavares et

al (2023) é possível verificar que a taxas de absenteísmo entradas para os servidores de Uberlândia estão muito mais altos.

Durante a pandemia, no ano 2020, foi registrada a menor taxa de absenteísmo, sendo que em 2021 essa taxa quase dobrou, passando de 2,63% para 4,42% de um ano para outro. Porém, os valores desse período não refletem o cenário real vivido, uma vez que muitos servidores não trabalharam durante a maioria dos dias durante esses anos, de forma que os dados da quantidade total de servidores da PMU utilizado para o cálculo do absenteísmo estão comprometidos, por serem referentes a quantidade total de servidores vinculados a PMU e não apenas aqueles que estavam efetivamente trabalhando durante a pandemia.

No cenário pós-pandemia, a partir de 2022, é possível verificar que há uma tendência a aumentar novamente a taxa de absenteísmo, sendo que no último ano (2024) foi alcançada uma taxa de absenteísmo de 4,43%, a maior desde 2016. Esse aumento pós-pandemia também foi evidenciado nos estudos de Blaaza *et al.* (2024).

Ainda sobre a Tabela 14, analisando a Ta por tipo vínculo, verifica-se que, na série histórica, os servidores efetivos têm uma taxa de afastamento média maior (4,62%), porém, se analisado ano a ano é possível verificar que esse protagonismo tem sido dos servidores contratados desde 2017.

Considerando os valores médios das Ta, as menores taxa encontradas do período pós-pandemia foram dos servidores efetivos ocupantes de cargo comissionado, seguido pelos servidores comissionados puros. Tal resultado, contudo, não indica menor incidência de adoecimento com esses trabalhadores, e sim reflete um receio pela perda do cargo, o que faz que com o que esses servidores permaneçam em atividade, mesmo sem condições adequadas de saúde.

Os servidores contratados, são aprovados em processo seletivo para trabalhar por um período determinado de tempo, assim tem-se a sensação de segurança no emprego por um tempo definido, alinhado ao fato de que, mesmo sendo um bom trabalhador, não haverá bonificação salarial ou continuidade do contrato. Esse conjunto de fatores tem a capacidade de impactar no engajamento desses servidores com o trabalho, refletindo na taxa de absenteísmo da instituição. O que demonstra que a falta de estabilidade com o cargo é um fator importante a ser considerado no absenteísmo da PMU.

Esse fato foi identificado também na pesquisa de Martins (2005), que retrata que os trabalhadores que têm a sensação de garantia de emprego ou que não vão ser penalizados em caso falta, tendem a ter um absenteísmo maior, com mais dias perdidos de trabalho.

De acordo Tavares *et al.* (2023), no caso dos servidores de uma prefeitura do extremo sul catarinense, foi identificado que mais 53% dos afastamentos foram de servidores efetivos, 40,1% de servidores contratados e 6,6% de comissionados, o que corrobora com os achados desta pesquisa quanto a relação diretamente proporcional que a garantia de emprego tem com o absenteísmo.

Utilizando a Fórmula 1, a Tabela 2 e a quantidade de dias úteis por ano do Quadro 4 é possível calcular a Taxa de absenteísmo por ano e por sexo, como mostra a Tabela 15.

Tabela 15 - Taxa de absenteísmo por ano e sexo (%)

Ano	Feminino	Masculino	Total
2013	7,06	4,44	6,56
2014	6,27	3,52	5,64
2015	5,79	3,04	5,16
2016	5,54	3,50	5,10
2017	4,61	3,04	4,28
2018	3,84	2,08	3,47
2019	4,19	2,88	3,92
2020	2,73	2,22	2,63
2021	4,84	3,03	4,42
2022	3,87	2,59	3,60
2023	3,82	2,54	3,56
2024	4,10	3,55	4,03
Média Total	4,78	3,08	4,41

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando as informações contidas na Tabela 15, é possível verificar que a Ta do sexo feminino foi maior em todos os anos analisados, sendo que o Ta médio das mulheres foi de 4,78% e o dos homens foi 3,08%.

Como já identificado na Tabela 10, os afastamentos administrativos para tratamento de familiar e licença maternidade são, em quase sua integridade, tirados por mulheres (5,9% de 6,2% dos afastamentos administrativos). Esse fato reforça a ideia já trazida na literatura sobre o tema, por Andrade *et al.* (2008), Oenning, Carvalho e Lima (2014), Fonte-Bôa, Reis e

Gonçalves (2021), Kunrath *et al.* (2021), Sulzbach, Mello e Ecker (2022), Gonçalves e Zanatti (2023) e Tavares *et al.* (2023), de que o protagonismo da mulher nas atividades de casa e da família, ocasionando uma dupla ou tripla jornada das mulheres, é relevante nos números de absenteísmo de uma organização.

Para além disso, a sobrecarga da mulher com atividades domésticas também pode ser constatada nos elevados números de afastamentos por atestado médico (79,1% do total de afastamentos). Martins (2005) comparou os atestados de homens e mulheres considerando o vínculo com organizações privadas ou públicas e constatou que, independentemente do tipo de vínculo, as mulheres são as trabalhadoras que mais afastam. Leão *et al.* (2015), que estudou o contexto dos servidores do município de Goiânia, Tavares *et al.* (2023), que estudou uma prefeitura do extremo sul catarinense, e Gonçalves e Zanatti (2023), que estudou universidades federais, relatam que também identificaram o mesmo cenário.

Quanto a taxa de absenteísmo por lotação, tem-se a Tabela 16 com o cálculo do Ta utilizando as informações do total de servidores por lotação retirado da Tabela 3 e os dados de afastamentos por lotação apresentados na Tabela 8. Para o cálculo de Ta, foi utilizado o somatório de dias úteis do período analisado do Quadro 4.

Tabela 16 - Taxa de absenteísmo por Secretaria Municipal.

Secretaria Municipal	Taxa de absenteísmo (%)
SM Meio Ambiente	5,68
SM Educação	4,73
SM Obras	4,68
SM Saúde	4,33
SM Trânsito e Transporte	4,01
SM Agronegócio, Economia e Inovação	3,57
SM Desenvolvimento Social	3,5
SM Administração	3,47
SM Cultura e Turismo	3,37
Procuradoria geral	3,28
SM governo e Comunicação	3,02
SM Segurança Integrada	3,02
SM Planejamento Urbano	2,85
SM Finanças	2,31
SM Gestão Estratégica	1,55
SM Serviços Urbanos	0,88
Taxa de absenteísmo total de 2013 a 2024	4,41

Fonte: Dados da pesquisa.

As maiores taxas de absenteísmo registradas na PMU foram da SM de Meio Ambiente, com 5,68%, seguida pela SM de Educação, com 4,73%, pela SM de Obras, com 4,68%, e pela SM de Saúde com 4,33%.

Já as menores taxas de absenteísmo foram SM de Serviços Urbanos e da SM de Gestão Estratégica, com 0,88% e 1,55%, respectivamente. A de se lembrar que essas SM também estão entre as menores da PMU.

Apesar da SM de Educação não ter a maior Ta, os seus afastamentos são considerados mais relevantes pois, conforme Tabela 3, é a SM com maior número pessoas, com 65,12% dos trabalhadores da PMU, enquanto a SM de Meio Ambiente é responsável por apenas 1,68% dos trabalhadores, o mesmo pode se dizer da SM de Saúde, que possui 11,18% dos trabalhadores. Assim, mesmo que o cálculo da Taxa de absenteísmo considerando a quantidade de trabalhadores da SM, os números absolutos da SM de Educação e Saúde são muito altos, tendo um reflexo maior no absenteísmo da instituição, bem como o seu reflexo no trabalho final e nos trabalhadores não ausentes.

O protagonismo em afastamento da SM de Educação e Saúde também foi identificado no caso dos servidores municipais de Curitiba, por Daniel, Koerich e Lang (2017) e no caso dos servidores de uma prefeitura do extremo sul catarinense por Tavares *et al.* (2023).

Outros estudos que consideram as peculiaridades e especificidades das atividades realizadas na área da saúde e educação, como foi o caso dos estudos de Martinato *et al.* (2010), Leão *et al.* (2015), Marques *et al.* (2015), Leal e Bottega (2021) e Sulzbach, Mello e Ecker (2022), Gonçalves e Zanatti (2023) e Calixto e Melo (2023), atribuíram os altos valores de absenteísmo a sobrecarga desses profissionais, a insatisfação com o trabalho e ao dimensionamento inadequado de profissionais.

De acordo com Leal e Bottega (2021), a taxa de absenteísmo dos servidores professores na prefeitura de Porto Alegre variou entre 5,9% e 7,9% durante os anos de 2014 a 2019. Se compararmos os valores de Ta anuais e por Secretaria da PMU, presentes na Tabela 15 e na Tabela 16, é possível verificar que a taxa de absenteísmo do município de Uberlândia foi menor do que o Porto Alegre.

Utilizando o número médio do total de servidores da PMU no período de pesquisa, que estão apresentados na Tabela 1, o somatório de dias de afastamento por motivo descritos na Tabela 6 e o somatório de dias úteis do Quadro 4, foi possível calcular a taxa de absenteísmo por tipo de afastamento e descrição do afastamento, como mostra a Tabela 17.

A partir dos dados apresentados na Tabela 17, é possível constatar que o tipo de afastamento mais relevante na PMU são os devido a atestado, que precisam de uma CID para comprovar a ausência ao trabalho, sendo responsável por 3,56% (de um total de 4,41%) do absenteísmo da PMU no período analisado, já o absenteísmo por justificativas administrativas tiveram uma taxa de 0,85%, não sendo considerado um número elevado.

O fato de os afastamentos por atestado médico serem protagonistas tanto em quantidade de afastamentos, quanto em dias não trabalhados foi identificado de forma unanime pelos estudos sobre o tema, como por exemplo, o da OIT (1989; 2018), Alves, Godoy e Santana (2006), Leal e Bottega (2021) e Kunrath *et al.* (2021), Sulzbach, Mello e Ecker (2022).

Quanto a descrição do afastamento, a maior Ta do motivo de afastamento na PMU é por atestado médico, sendo que a segunda maior é por licença maternidade, seguida por afastamento para acompanhamento médico de familiar. É preciso registrar que, de acordo com a Lei nº040/92, os servidores públicos podem afastar para acompanhar familiar por até 120 dias durante seu vínculo de trabalho, sem prejuízo da remuneração. Caso ultrapasse esse período há uma queda gradual na remuneração, sendo que o servidor só fica sem nenhuma remuneração se afastar para tratamento de familiar por mais de nove meses.

Tabela 17 - Taxa de absenteísmo por tipo de afastamento e descrição do afastamento.

Tipo de afastamento	Descrição do afastamento	Taxa de absenteísmo	Ta por tipo de afastamento
Administrativo	Acompanhamento médico de familiar	0,12	0,85
	Afastamento judicial	0,02	
	Afastamento para aguardar a aposentadoria	0,03	
	Atividade política	0,01	
	Doação de sangue	0,00	
	Licença para atividade desportiva	0,00	
	Licença Maternidade	0,67	
	Licença para estudo	0,00	
Atestado	Exame médico	0,00	3,56
	Atestado médico	3,48	
	Acidente do trabalho	0,08	
Taxa de absenteísmo total de 2013 a 2024		4,41	4,41

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao CID-10 dos afastamentos por motivos de saúde, utilizando a Tabela 1 com o total de servidores públicos por ano, a Tabela 11, com o somatório de dias de afastamento por morbidade CID, e ainda considerando a quantidade de dias úteis que houveram por ano do período analisado, foi possível calcular a Taxa de absenteísmo por CID por ano, que é apresentado na Tabela 18.

O CID com a maior taxa de absenteísmo no período analisado foi o referente a saúde mental (CID F), com uma Ta de 0,743%, tal fato já havia sido percebido quando foi analisado a quantidade de dias de afastamento ocasionado por esse CID. A segunda maior Ta registrada foi do CID M (doenças osteomusculares) com Ta de 0,719%, e a terceira foram os afastamentos por gravidez (CID O), com Ta de 0,606%.

Outras pesquisas como as de Leão *et al.* (2015), Marques *et al.* (2015), Sulzbach, Mello e Ecker (2022) também tiveram resultados semelhantes com a identificação de que as principais doenças que acometem os trabalhadores são as relacionadas a doenças mentais e osteomusculares, o que também é encontrado nos dados oficiais de concessões de afastamentos pelo INSS (Brasil, 2025).

Daniel, Koerich e Lang (2017) analisou o cenário do serviço público municipal de Curitiba e também encontrou as maiores taxas de absenteísmo para as doenças CID F e M. o mesmo ocorreu com os servidores da SM de Saúde da cidade de Uberaba (Calixto; Melo, 2023) e no estudo do absenteísmo no contexto de universidades federais, estudadas por Gonçalves e Zanatti (2023). Na pesquisa realizada por Pozzer (2024), em Chapecó, foi identificado com principal causa de adoecimento dos servidores municipais as doenças com CID M.

Quanto ao CID J, de doenças respiratórias, é possível verificar que seu protagonismo realmente se deu nos anos da pandemia e pós pandemia, evidenciando que a doença da COVID-19 elevou as doenças respiratórias para um patamar mais significativo em relação ao absenteísmo de trabalhadores, podendo ter impacto até os dias atuais.

Tabela 18 - Taxa de absenteísmo por CID-10 e por ano do período de análise.

CID	ANO												Total
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
A	0,062	0,054	0,112	0,071	0,040	0,051	0,122	0,012	0,023	0,074	0,128	0,130	0,074
B	0,024	0,032	0,019	0,032	0,015	0,016	0,025	0,099	0,319	0,256	0,044	0,039	0,074
C	0,320	0,222	0,143	0,199	0,127	0,171	0,136	0,140	0,169	0,179	0,201	0,238	0,189
D	0,056	0,062	0,054	0,076	0,035	0,033	0,055	0,043	0,033	0,039	0,048	0,030	0,047
E	0,051	0,039	0,048	0,057	0,047	0,031	0,033	0,055	0,168	0,030	0,040	0,042	0,052
F	1,433	0,909	0,919	0,731	0,642	0,489	0,629	0,295	0,737	0,631	0,566	0,837	0,743
G	0,156	0,068	0,093	0,098	0,102	0,065	0,111	0,038	0,078	0,042	0,055	0,070	0,082
H	0,172	0,223	0,188	0,196	0,207	0,130	0,139	0,080	0,088	0,083	0,119	0,098	0,145
I	0,256	0,249	0,216	0,215	0,169	0,108	0,120	0,080	0,303	0,106	0,075	0,116	0,168
J	0,212	0,134	0,149	0,137	0,148	0,110	0,132	0,201	0,523	0,407	0,239	0,234	0,215
K	0,164	0,160	0,139	0,152	0,142	0,124	0,120	0,052	0,083	0,092	0,132	0,131	0,126
L	0,031	0,026	0,042	0,021	0,020	0,017	0,017	0,005	0,012	0,018	0,022	0,015	0,021
M	1,309	0,955	0,834	0,889	0,786	0,637	0,672	0,259	0,447	0,485	0,600	0,642	0,719
N	0,163	0,205	0,122	0,128	0,112	0,099	0,081	0,099	0,060	0,071	0,097	0,176	0,119
O	0,076	0,101	0,077	0,055	0,079	0,059	0,059	0,025	0,054	0,020	0,063	0,052	0,606
P	0	0	0	0	0,001	0	0	0	0	0	0,001	0	0

Q	0,001	0,039	0,001	0,004	0,014	0,002	0,012	0,001	0,005	0,001	0,004	0,001	0,007
R	0,114	0,103	0,097	0,139	0,111	0,077	0,106	0,027	0,054	0,101	0,109	0,175	0,102
S	0,485	0,492	0,405	0,441	0,384	0,292	0,275	0,180	0,180	0,222	0,292	0,241	0,328
T	0,034	0,052	0,030	0,027	0,029	0,015	0,015	0,007	0,011	0,015	0,014	0,022	0,023
U	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,001	0	0	0
V	0	0,001	0,001	0,001	0	0,001	0,015	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002
W	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002	0,001	0,002	0,001	0,001	0,001	0	0,001	0,001
X	0	0	0	0	0,001	0	0	0	0	0	0,002	0	0
Y	0,003	0,002	0,004	0,007	0,006	0,006	0,007	0,003	0,010	0,010	0,012	0,012	0,007
Z	0,340	0,370	0,288	0,286	0,158	0,183	0,179	0,149	0,339	0,126	0,158	0,180	0,231
Ta atestado	5,47	4,50	3,98	3,96	3,38	2,72	3,06	1,86	3,70	3,01	3,02	3,48	3,561
Ta administrativos	1,09	1,14	1,18	1,13	0,90	0,75	0,86	0,77	0,72	0,59	0,53	0,49	0,852
Total Ta PMU	6,56	5,64	5,16	5,10	4,28	3,47	3,92	2,63	4,42	3,60	3,56	3,97	4,413

Fonte: Dados da pesquisa

5. Considerações Finais

A presente pesquisa teve como objetivo analisar estatisticamente as características do absenteísmo dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Uberlândia, entre 2013 e 2024, sendo que essa análise incluiu o perfil dos servidores afastados e os principais motivos das ausências.

Considerando todos os motivos legais nos quais pode haver um afastamento remunerado do trabalho na PMU, tem-se que, no período analisado, ocorreram 240.788 afastamentos, que ocasionaram em 1.884.998 dias de absenteísmo, dessas ausências, 93,8% foram justificados por atestado médico, sendo apenas 6,2% de afastamentos administrativos. É importante apontar que mais 50% dos afastamentos registrados foram de 1 dia de ausência e 90% de menos de 14 dias.

De todas as moléstias que foram responsáveis pelo absenteísmo-doença, as doenças respiratórias tiveram a maior quantidade de afastamentos da PMU, com 16,8% de todos os afastamentos do período, o que foi justificado estatisticamente como impacto da pandemia do COVID-19. Porém, considerando a quantidade de dias de ausência, as maiores taxas de absenteísmo identificadas foram relacionadas aos transtornos mentais (CID F, com Ta de 0,743%), seguido pelas doenças do sistema osteomuscular (CID M, com Ta de 0,719%).

Quanto ao perfil dos servidores que afastam, foi identificado que as servidoras do sexo feminino foram responsáveis por 85,1% dos afastamentos, porém deve ser considerado também que as servidoras representaram aproximadamente 77% do total de servidores, sendo que a taxa de absenteísmo médio das mulheres foi de 4,78% e a dos homens, 3,08%. Em todos os anos analisados as mulheres tiveram as maiores Ta. Na literatura sobre o tema, esse protagonismo é atribuído pelo fato de as mulheres terem jornadas duplas ou triplas, por serem as responsáveis pelas tarefas de casa e pelos filhos. Nesta pesquisa isso é comprovado pelo fato de 95% dos afastamentos administrativos serem retirados por mulheres, e esses afastamentos se relacionarem principalmente com a maternidade e os cuidados com familiares doentes.

Quanto ao tipo de vínculo com a instituição, foi identificado que os servidores que têm garantia de emprego por tempo determinado, como é o caso dos contratados, ou estabilidade de emprego, como no caso dos efetivos, tiveram as maiores taxas de absenteísmo em todos os anos estudados, com média de 4,25% e 4,62%, respectivamente. Dessa forma, foi possível identificar que a sensação de estabilidade com o emprego, mesmo a curto prazo, é um fator chave do absenteísmo.

Quanto ao salário dos servidores que se abstêm do trabalho, foi identificado que 90% dos afastamentos foram de servidores com salários inferiores a R\$4.800, o que pode demonstrar

que, em geral, são servidores que não ocupam cargos de gestão, não são comissionados puros, nem efetivos com cargo em comissão.

Quanto a idade, foi identificado que os afastamentos, em sua grande maioria (80% dos casos) são de servidores com faixa etária entre 30 e 55 anos, sendo que para ambos os sexos foi identificado o mesmo perfil de idade. Quanto a lotação tem-se que as maiores taxas de absenteísmo foram das SM de Meio Ambiente (5,68%), SM de Educação (4,73%), SM de Obras (4,56%) e SM de Saúde (4,33%). Porém, quando se considera que as SM Educação e SM de Saúde são responsáveis por 65,12% e 11,18% dos servidores da PMU, nota-se uma relevância maior dessas lotações no absenteísmo da instituição.

No estudo das variáveis métricas não foi identificada correlação significativa entre os dias de afastamento e a idade do servidor afastado, nem entre os dias de afastamento e salário do servidor ausente. Apesar de ser encontrado uma relação positiva entre as variáveis salário e idade, essa não é uma informação que acrescenta achados a esta pesquisa.

Durante a pesquisa, constatou-se que os achados relacionados ao perfil dos servidores e aos motivos dos afastamentos são semelhantes aos observados em outros municípios, como Porto Alegre, Curitiba, Chapecó e Uberaba, além de coincidirem com dados de organizações privadas e universidades federais.

O primeiro passo para o sucesso das ações voltadas à redução do absenteísmo em uma organização é o diagnóstico da situação. Nesse sentido, os achados desta pesquisa são relevantes por identificarem quem deve ser o público-alvo das ações da PMU no combate ao absenteísmo entre os servidores, além de indicarem para quais motivos essas ações devem ser direcionadas.

Considerando o perfil identificado e as possíveis soluções apresentadas nas referências teóricas, tem-se que ações, treinamentos e acompanhamentos voltados à assistência psicológica e ergonômica, especialmente relacionados à rotina de trabalho e às atividades específicas desempenhadas nas escolas e nas áreas médicas, podem gerar um impacto positivo na redução do absenteísmo na PMU.

Além disso, podem ser desenvolvidas ações voltadas especificamente para as servidoras do sexo feminino, com foco no acompanhamento da família e filhos. Outra política organizacional relevante, considerando os achados da pesquisa, seriam aquelas voltadas para o incentivo a prática de atividades físicas, uma vez que os servidores afastados possuem, em sua maioria, uma idade considerada ativa e com menos comorbidades. Esse incentivo tem o potencial de impactar positivamente tanto nos afastamentos relacionados ao CID M quanto ao CID F.

A presente pesquisa se limitou a realizar um diagnóstico situacional do absenteísmo, sem aprofundar a discussão sobre as estratégias de solução. Outra limitação do estudo é fato de não ter analisado o absenteísmo por faltas, atrasos e ausências de um dia que são justificadas e abonadas diretamente com a chefia imediata.

Para trabalhos futuros, sugere-se o detalhamento dos dados quantitativos por meio de metodologias de pesquisa qualitativa, com o objetivo de identificar os motivos associados ao absenteísmo, com aprofundamento nos fatores individuais. Esses fatores constituem um dos grupos elencados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1989) e abrangem, entre outros aspectos, os sentimentos do servidor em relação às suas ausências e ao trabalho, as relações com colegas e chefias, as configurações familiares e a percepção do próprio trabalho.

REFERÊNCIAS

AKAMINE, C. T.; YAMAMOTO, R. K. **Estudo Dirigido de Estatística Descritiva**. 3. ed. rev. - São Paulo: Érica, 2013.

ALVES, Marília; GODOY, Solange Cervinho Bicalho; SANTANA, Daniela Moreira. Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 59, p. 195-200, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-71672006000200014>. Acesso em: 02 abr. 2025.

ANDRADE, Tania Bof; SOUZA, Maria das Graças C.; SIMÕES, Maria da Penha C. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. **Scientia Medica**, v. 18, n. 4, p. 166-171, 2008. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-503535>. Acesso em: 06 abr. 2025.

BARBETTA Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. Florianópolis: Ed UFSC; 2012.

BLAAZA, Mohammed; SHEMTOB, Lara; ASANATI, Kaveh; MAJEED, Azeem. A healing challenge: examining NHS staff sickness absence rates. **Journal of the Royal Society of Medicine**, 117(2), 55–56, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/01410768231223779>. Acesso em: 14 maio 2025.

BOENTE, Alfredo; BRAGA, Gláucia. **Metodologia científica contemporânea para universitários e pesquisadores**. Rio de Janeiro: Brasport, 2004. ISSN: 85-7452-157-4.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Brasília (DF), 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 09 maio 2025.

BRASIL. Instituto Nacional de Seguridade Social. Resolução DC/INSS nº 10, de 12 de dezembro de 1999. Publicado no Diário Oficial em 20 abr 2000. Brasília (DF), 1999. Disponível em: https://www.normasbrasil.com.br/norma/resolucao-10-1999_96158.html. Acesso em 09 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Brasília (DF), 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 17 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Guia Prático para a implementação e execução do PGD Brasília (DF), 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/guia-pgd/guia-pgd>. Acesso em: 17 set 2024. Acesso em: 17 set 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social. Brasília (DF), 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/anuario-estatistico-da-previdencia-social-2023-ja-esta-disponivel-para-consulta>. Acesso em: 11 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Painéis Estatísticos do Regime Geral de Previdência Social. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/paineis-estatisticos> Acesso em: 07 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília (DF), 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view> . Acesso em: 07 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Informações de Saúde: Morbidade Hospitalar do SUS CID-10 - Lista de Tabulação para Morbidade. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/sih/mxcid10lm.htm>. Acesso em: 09 maio 2025.

CALIXTO, Célia Matayoshi; MELO, Daniela de Castro. Propostas para Reduzir o Absenteísmo-Doença numa Secretaria Municipal de Saúde. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 23, n. 3, p. 2561-2569, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.3.24195>. Acesso em: 06 maio 2025

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. **G1**. 10 mar 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 07 maio 2025.

CHÁVEZ, Víctor Hugo García; SÁNCHEZ, Rebeca Martínez. Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, v. 6, n. 11, p. 13-25, 2016. Disponível em: <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/11.2016.01>. Acesso em: 10 maio 2025.

DANIEL, Edevar; KOERICH, Cynthia Rosana Carvalho; LANG, Amarildo. O perfil do absenteísmo dos servidores da prefeitura municipal de Curitiba, de 2010 a 2015. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, p. 142-149, 2017. Disponível em: DOI: 10.5327/Z1679443520176021>. Acesso em: 13 maio 2025.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; NETO, Mário Teixeira Reis; KILIMNIK, Zélia Miranda; SANTOS, Adailson Soares dos. O contexto do estresse ocupacional dos trabalhadores da saúde: estudo bibliométrico. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, v. 5, n. 2, p. 84-99, 2016. <https://periodicos.uninove.br/revistargss/article/view/12761>. Acesso em: 06 abr. 2025.

FERREIRA, Roberta Carolina; GRIEP, Rosane Harter; FONSECA, Maria de Jesus Mendes; ROTENBERG, Lúcia. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, p. 259-268, 2012. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0034-89102012005000018>. Acesso em: 12 maio 2025.

FONTE-BÔA, Ana Lucrécia; REIS, Mario Teixeira; GONCALVES, Carlos Alberto. Absenteísmo legal e os recentes desafios de gestão: um estudo multi caso em três concessionárias de energia elétrica brasileira. **Revista Reúna**, v. 26, n. 1, p. 83-100, 2021. Disponível em: <https://reuna.emnuvens.com.br/reuna/article/view/1253>. Acesso em: 14 abr. 2025.

FRANÇA, Elisabeth Barbosa *et al.* Tradução para a língua portuguesa da 11a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11). **Revista Brasileira De Epidemiologia**, 26, e230043, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-549720230043.2> .Acesso em: 09 maio 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008. ISSN: 978-85-224-5142-5.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2022. ISSN: 978-65-597-7163-9.

GONÇALES, Daliana de Ávila; ZANATTI, Christian Loret de Mola. Avaliando o absenteísmo por doença nas instituições federais de ensino: análise dos dados de afastamento de servidores por licença médica nas universidades federais de Pelotas e Rio Grande. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 33, p. e33022, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-7331202333022>. Acesso em: 10 maio 2025.

GUEDES, Heber Gonçalves; BEIRUTH, Aziz Xavier. O impacto da bonificação aos docentes sobre o desempenho dos alunos das escolas de tempo integral: o caso do Espírito Santo. *Contextus - Revista Contemporanea de Economia e Gestão*. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/63986>. Acesso em: 06 out. 2024.

HANEBUTH, Dirk; MEINEL, Michael; FISHER, Joachim E. Health-related quality of life, psychosocial work conditions, and absenteeism in an industrial sample of blue- and white-collar employees: a comparison of potential predictors. *Journal Occupational and Environmental Medicine*. 2006;48(1):28-37. Disponível em: https://journals.lww.com/joem/abstract/2006/01000/health_related_quality_of_life_psychosocial_work.4.aspx. Acesso em: 11 maio 2025.

HEIJBEL, Bodil; JOSEPHSON, Melin; JENSEN, Irene; VINGARD, Eva. Employer, insurance, and health system response to long-term sick leave in the public sector: policy implications. *J Occup Rehabil*. 2005;15(2):167-76. Disponível em: <DOI:10.1007/s10926-005-1216-x>. Acesso em: 11 maio 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Brasileiro de 2022**. Uberlândia: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/uberlandia/panorama>. Acesso em: 16 maio 2024.

INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS APLICADAS (IPEA). Análises Atlas do Estado Brasileiro: Dados descritivos da Rais. 25 out. 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/arquivos/rmd/7486-adebanalisediadoservidor.html>. Acesso em: 08 maio 2025.

KRISTENSEN Trine R.; JENSEN Signe M.; KREINER Svend; MIKKELSEN Sigurd. Socioeconomic status and duration and pattern of sickness absence: a 1-year follow-up study of 2331 hospital employees. *BMC Public Health*. 2010;10:643. Disponível em: <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-10-643>>. Acesso em: 11 maio 2025.

KUNRATH, Gustavo Mattes *et al*. Preditores associados ao absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem de um serviço hospitalar de emergência. *Revista Gaúcha De Enfermagem*, v. 42, p. e20190433, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20190433> Acesso em: 07 maio 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1992. ISSN: 85-224-0859-9.

LEAL, Caroline Pereira; BOTTEGA, Carla Garcia. A nova rotina escolar e o absenteísmo-doença entre professores da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre (RME/POA). **Revista Educação e Políticas em Debate**, [S. l.], v. 10, n. 3, p. 1292–1307, 2021. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistaeducapoliticas/article/view/60574> . Acesso em: 8 maio. 2025.

LEÃO, Ana. Lúcia de Melo *et al.* Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, p. 262-277, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500010020>. Acesso em: 08 maio 2025.

LONGHI, Jaqueline; BORGES, Gustavo da Rosa; SILVA, Francielle Molon; PETRY, Jonas Fernando. Os benefícios da multifuncionalidade. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 5, n. 1, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/23398>. Acesso em: 06 out. 2024.

LUND T, Labriola ML. Sickness absence in Denmark: research, results, and reflections. **Scandinavian Journal of Work Environment and Health**. 2009;(no 7):5-14. Disponível em: <https://www.sjweh.fi/article/2867>>. Acesso em: 11 maio 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006. ISSN: 85-224-4250-9.

MARQUES, Divina de Oliveira *et al.* O absenteísmo - doença da equipe de enfermagem de um hospital universitário. **Revista Brasileira De Enfermagem**, 68(5), 876–882. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680516i>. Acesso em: 08 maio 2025

MARTINATO, Michele Cristiene Nachtigall Barboza; SEVERO, Danusa Fernandes; MARCHAND, Edison Alfredo Araújo; SIQUEIRA, Hedi Crecencia Heckler. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 31, p. 160-166, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1983-14472010000100022>. Acesso em: 02 abr. 2025

MARTINS, Ronald Jefferson; GARBIN, Cléa Adas Saliba; GARBIN, Artênio José Ísper; MOIMAZ, Suzely Adas Saliba. Absenteísmo por motivos odontológico e médico nos serviços público e privado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, p. 09-15, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000100002>. Acesso em: 08 maio 2025.

MEDEIROS, Adriane Mesquita de; VIEIRA, Marcel de Toledo. Ausência ao trabalho por distúrbio vocal de professores da Educação Básica no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, p. e00171717, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00171717>. Acesso em: 02 abr. 2025.

MENDES, Nara Cristina Ferreira, SARRANO, André Luiz Marques; FERREIRA, Lucas Oliveira Gomes; CAVALCANTE, Pedro Murce Menezes. O absenteísmo nas instituições federais de ensino superior: composição de um ranking de eficiência. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, v. 13, n. 2, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.13059/racef.v13i2.809>. Acesso em: 06 abr. 2025.

MELO, Bruna Ferreira; SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes; FERNANDES, Rita de Cássia Pereira. Indicadores de absenteísmo por doença mental no setor judiciário: abordagem

descritiva de uma corte retrospectiva. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, p. e3, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000022719>. Acesso em: 02 abr. 2025.

MIOT, H. A. Análise de correlação em estudos clínicos e experimentais. *Jornal Vascular Brasileiro*, 17(4), 275–279, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1677-5449.174118>>. Acesso em: 13 maio 2025.

MOURA, Rayane. Dor na coluna lidera motivos de afastamento do trabalho em 2024; transtornos mentais têm aumento. **G1**. São Paulo, 08 fev. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/02/08/motivos-de-afastamento-do-trabalho-em-2024.ghtml>. Acesso em: 07 maio 2025.

MOREIRA, Mônica Aparecida Ferraz, BRIZOLLA, Maria Margarete Baccin; VIEIRA, Euselia Pavaglio. Teletrabalho, qualidade de vida dos trabalhadores e o desempenho econômico e financeiro das organizações. **Revista Desenvolvimento em Questão**, N.59, ano 21, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/14680>. Acesso em 05 out. 2024.

MOREIRA, José Rocha Junior; SANTOS, Henrique José da Silveira. Impacto do teletrabalho na ANVISA durante a Covid-19: estratégias de adaptação, boas práticas e reflexões. **Revista Foco**, v. 17, n. 4, p. e4801-e4801, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v17n4-019>. Acesso em: 18 out. 2024.

NOGUEIRA, José de Albuquerque; OLIVEIRA, Miriam Aparecida; SAMY, Fabiano Pereira Corrêa; NUNES, André. O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Cadernos ENAP**, 2023. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5519>. Acesso em: 05 out. 2024.

OENNING, Nágila Soares Xavier; CARVALHO, Fernando Martins; LIMA, Veronica Maria Cadena. Fatores de risco para absenteísmo com licença médica em trabalhadores da indústria de petróleo. **Revista de Saúde Pública**, v. 48, n. 1, p. 103-122, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-8910.2014048004609>. Acesso em: 02 abr. 2025.

OLIVEIRA, F. E. M. **Estatística e probabilidade com ênfase em exercícios resolvidos e propostos**. 3. ed. – Rio de Janeiro: LTC, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMATIZAÇÃO. ISO 30414:2018: Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting. 1ªEd. ISO/TC 260. ICS:03.100.30. 35p., 2018. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/69338.html>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Absentismo: causa y control. In: Enciclopedia de salud e seguridad en el Trabajo. Madri: OIT, 1989. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1983/83B09_165_span_vol.1.pdf. Acesso em 09 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Skilled Workers Matter: the business case for addressing absenteeism and turnover in the Myanmar's garment sector. In: International Labour Organization (ILO) -Yangon: ILO, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/skilled-workers-matter-business-case-addressing-absenteeism-and-turnover-0>. Acesso em: 08 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho. 28 set. 2022. Escritório Regional para as Américas da Organização Mundial da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 07 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS) OMS disponibiliza versão em português da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). 15 fev. 2024. Escritório Regional para as Américas da Organização Mundial da Saúde, 2024. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/15-2-2024-oms-disponibiliza-versao-em-portugues-da-classificacao-internacional-doencas-cid> . Acesso em: 07 maio 2025.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão *et al.* Absenteísmo laboral em uma empresa pública de serviços postais. **Revista Reúna**, v. 24, n. 4, p. 44-64, 2019. Disponível em: <https://revistas.una.br/reuna/article/view/1071/775>. Acesso em: 06 abr. 2025.

PORTO, Tatiana Naiana Rodrigues dos Santos, *et al.* Principais causas de absenteísmo por professores: revisão integrativa de literatura. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 13, n. 1, p. e5135-e5135, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25248/reas.e5135.2021>. Acesso em: 02 abr. 2025.

POZZER, Diego; LUZARDO, Adriana Remião; BATISTA, Joanna d’Arc Lyra; BARBATO, Paulo Roberto. Absenteísmo-doença de trabalhadores da saúde do serviço público municipal de Chapecó, Santa Catarina, no período de 2015 a 2018. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 2, p. 9, 2024. Disponível em: <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-962>. Acesso em: 02 abr. 2025.

POJO, Roberto Seara Rego; CARDOSO, José Celso Cardoso. Princípios, condições e diretrizes do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para o Governo Federal Brasileiro. **Estadão**, 21 nov. 2022. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/politica/gestao-politica-e-sociedade/principios-condicoes-e-diretrizes-do-programa-de-gestao-e-desempenho-pgd-para-o-governo-federal-brasileiro/>. Acesso em: 05 out 2024.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL (PPGGO). resolução nº 11, do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação. Pós-graduação em Gestão Organizacional. Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2015. Disponível em: <https://ppggo.fagen.ufu.br/legislacoes/regulamento-do-programa-de-pos-graduacao-em-gestao-organizacional-0>. Acesso em: 19 jun 2025.

SALOMÃO, Karin. Faltas, atrasos e trânsito: um ralo que custa milhões às grandes empresas. **Exame**. 25 jan. 2019. Negócios. Disponível em: <https://exame.com/negocios/faltas-atrasos-e-transito-um-ralo-que-custa-milhoes-as-grandes-empresas/>. Acesso em: 07 maio 2025.

SANCINETTI, Tânia Regina. *et al.* Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. *Revista Da Escola De Enfermagem Da USP*, 45(4), 1007–1012, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000400031>. Acesso em: 13 maio 2025.

SILVA, Doris Marli Petry Paulo, MARZIALE, Maria Helena Palucci. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. **Ciência, cuidado e saúde**, p. 166-172, 2006. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-19055>. Acesso em 15 abr. 2025.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001. Disponível em:

<https://cursos.unipampa.edu.br/cursos/ppgcb/files/2011/03/Metodologia-da-Pesquisa-3a-edicao.pdf>. Acesso em: 25 maio 2025.

SILVA, Francisco Felipe da; MERINO, Eugenio Andrés Díaz. Proposta de gestão do absenteísmo da enfermagem hospitalar: Uma revisão sistemática. **ACTA Paulista de Enfermagem**, v. 30, n. 5, p. 546-553, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0194201700079>. Acesso em: 02 abr. 2025.

SULZBACH, Rodrigo Carolo; DE MELLO, Vania Roseli Correa; ECKER, Daniel Dall'Igna. Instituições hospitalares brasileiras: revisão integrativa sobre absenteísmo de trabalhadores de enfermagem. **Saúde em Redes**, v. 8, n. sup1, p. 107-124, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.18310/2446-4813.2022v8nsup1p107-124>. Acesso em: 02 abr. 2025.

TAVARES, Eluana Generoso Rosso *et al.* Perfil do absenteísmo dos servidores públicos de um município do Extremo Sul Catarinense. **Saúde em Redes**, v. 9, n. 1, p. 3802-3802, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18310/2446-4813.2023v9n1.3802>. Acesso em: 02 abr. 2025.

THE JAMOVI PROJECT (2022). jamovi. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

UBERLÂNDIA (Município). Lei Complementar nº 040, de 05 de outubro de 1992. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Uberlândia, suas Autarquias, Fundações Públicas e Câmara Municipal. Diário oficial de Uberlândia, 06 de nov. de 1992. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-uberlandia-mg>. Acesso em: 17 maio 2024.

UBERLÂNDIA (Município). Decreto nº 21.734, de 26 de março de 2025. Dispõe sobre os procedimentos administrativos concernentes à concessão da licença para tratamento de saúde prevista no inciso I do artigo 102 da lei complementar nº 40, de 5 de outubro de 1992, e suas alterações, e revoga o decreto nº 14.453, de 6 de novembro de 2013 e suas alterações. Diário oficial de Uberlândia, Ed. nº 7073, 26 mar 2025. Disponível em: <https://docs.uberlandia.mg.gov.br/wp-content/uploads/2025/03/7073.pdf>. Acesso em: 09 maio 2025.

UBERLÂNDIA (Município). **Portal da Prefeitura Municipal de Uberlândia**. Uberlândia, MG, 2025. Disponível em: <https://www.uberlandia.mg.gov.br/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

UBERLÂNDIA (Município). Calendário de Feriados. Secretaria de Administração. Uberlândia, MG, 2025. Disponível em: <https://www.uberlandia.mg.gov.br/prefeitura/secretarias/administracao/calendario-de-feriados/>. Acesso em: 15/10/2025.

U.S BUREAU OF LABOR STATISTICS. Labor Force Statistics from the Current Population Survey: Absences from work of employed full-time wage and salary workers by occupation and industry. 29 jan 2025. Washington, 2025. Disponível em: <https://www.bls.gov/cps/cpsaat47.htm>. Acesso em: 09 maio 2025.

ANEXO I – Formulário de solicitação e liberação de uso dos dados

Acesso à informação

Os órgãos e entidades do poder executivo municipal assegurarão às pessoas físicas e jurídicas o direito de acesso à informação. O requerimento do pedido é gratuito, porém quando o fornecimento da informação implicar reprodução de documentos, poderão ser cobrados os custos dos serviços e dos materiais utilizados.

Importante ressaltar que, o acesso à informação pública é condicionado à existência do documento solicitado, respeitada a tabela de temporalidade aplicada pelo Município de Uberlândia, prevista no Decreto nº 11.180, de 16 de maio de 2008 e suas alterações.

Não serão atendidos pedidos de acesso à informação: I - genéricos; II - desproporcionais ou desarrazoados; ou III - que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações ou serviço de produção ou tratamento de dados que não sejam de competência do órgão ou entidade.

Documentos necessários para o requerimento de acesso à informação:

Preenchimento do formulário padrão com:

- Nome do requerente/razão social;
- Documento de identificação válido;
- Especificação, de forma clara e precisa, da informação requerida; e
- Endereço físico ou eletrônico do requerente, para recebimento de comunicações ou da informação.

Fernanda

NÚCLEO DE PROTOCOLO

Processo: _____

Data: ____/____/____

Hora: _____:_____

Atendente: _____

Anexo folha(s): _____ à _____

Dados do requerente - obrigatórios

Nome: Fernanda Frizzo de Oliveira

Documento de Identificação: _____

Endereço eletrônico (e-mail): _____

Dados do requerente – não obrigatórios

ATENÇÃO: Os dados não obrigatórios serão utilizados apenas de forma agregada e para fins estatísticos.

Telefone (DDD + número): _____

Sexo: Feminino

Escolaridade (completa):

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sem instrução formal | <input type="checkbox"/> Ensino fundamental | <input type="checkbox"/> Ensino Médio |
| <input type="checkbox"/> Ensino superior | <input checked="" type="checkbox"/> Pós-graduação | <input type="checkbox"/> Mestrado/Doutorado |

Ocupação principal:

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Empregado - setor privado | <input type="checkbox"/> Profis. Liberal/autônomo | <input type="checkbox"/> Empresário/empreendedor |
| <input type="checkbox"/> Jornalista | <input type="checkbox"/> Pesquisador | <input type="checkbox"/> Servidor público federal |
| <input type="checkbox"/> Estudante | <input type="checkbox"/> Professor | <input type="checkbox"/> Servidor público estadual |
| <input type="checkbox"/> Membro de partido político | <input type="checkbox"/> Membro de ONG nacional | <input checked="" type="checkbox"/> Servidor público municipal |
| <input type="checkbox"/> Representante de sindicato | <input type="checkbox"/> Membro de ONG internacional | |

Fernanda

Especificação do pedido de acesso à informação

Órgão/Entidade Destinatário(a) do Pedido: Diretoria de Gestão de Pessoas e Diretoria Administrativa de Pessoal da SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO.

Forma preferencial de recebimento da resposta:

Correspondência eletrônica
(e-mail)

Correspondência física
(serão cobrados valores referentes
aos custos de postagem/reprodução)

Buscar/Consultar pessoalmente

Especificação do pedido, de forma clara e precisa:

Prezados,

Venho, por meio deste formulário, solicitar o acesso às informações (previsto na Lei nº12.527/2011) referentes às licenças e afastamentos dos servidores públicos municipais.

Sou aluna de mestrado do PPGGO – Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da UFU – Universidade Federal de Uberlândia e pretendo pesquisar, em minha Dissertação de Mestrado, o absenteísmo dos agentes públicos (todos os tipos de contratos e vínculos, exceto estagiário) que atuam ou atuaram como empregados na Prefeitura Municipal de Uberlândia.

Para que isso seja possível, solicito informações de 2013 até a presente data sobre os seguintes tipos de licença/afastamento remunerado:

1. Para tratamento de saúde;
2. À gestante, à adotante e à paternidade;
3. Por acidente em serviço;
4. Por motivo de doença em pessoa da família;
5. Para o serviço militar;
6. Para atividade política;
7. Para tratar de interesses particulares;
8. Para desempenho de mandato classista;
9. Prêmio;
10. Por afastamento do cônjuge ou companheiro;

Fernanda

11. Por motivo de manutenção, substituição ou reparos de prótese e órtese dos servidores portadores de necessidades especiais;
12. Ausência para doação de sangue;
13. Ausência para se alistar como eleitor;
14. Ausência para casamento ou falecimento de familiar;
15. Faltas;
16. Atrasos injustificados;
17. Suspensão ou penalidade administrativa que gere falta;
18. Prisão, se afinal for reconhecida a ilegalidade;
19. Outras licenças ou afastamentos que podem ser concedidos aos servidores (efetivos, comissionados ou contratados).

As informações relativas a essas licenças ou afastamentos que são necessárias:

- Data início e data fim do afastamento/licença;
- Idade do servidor no momento do afastamento (ou data de nascimento);
- Lotação do servidor no momento do afastamento;
- Data de admissão;
- Cargo (efetivo e/ou comissionado ou contratado) do empregado afastado;
- Vencimento base do cargo ocupado pelo servidor no momento do afastamento;
- O CID do atestado - em caso de afastamento para tratamento de saúde e por motivo de doença em pessoa da família.

Solicito a disponibilização do material em formato de .xlsx em planilha eletrônica de Excel, onde cada linha da planilha seja referente a um afastamento. Solicito que as informações não sejam sumarizadas antes da disponibilização para melhor utilização das informações.

Agradeço a atenção e apoio dedicados à minha solicitação.

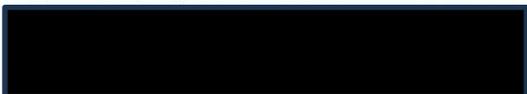
Estou à disposição para quaisquer outras informações necessárias.

Atenciosamente,



Fernanda Frizzo de Oliveira

2013 ✓
2014 ✓
2015 ✓
2016 ✓
2017 ✓
2018 ✓
2019 ✓
2020 ✓
2021 ✓
2022 ✓
2023 ✓
2024 ✓



Processo 31670/2024

Documento: 20241108_183917_20241108195041940.pdf



Nº Processo: 31670/2024

Requerente: Fernanda Frizzo de Oliveira

Assunto: Solicito disponibilização de dados

GABINETE DE ADMINISTRAÇÃO

De acordo com a disponibilização das informações.

Ressalto que não estão autorizados a disponibilização de dados sensíveis, considerando a Lei Geral de Proteção de dados.

Informamos ainda que após a conclusão do Mestrado a servidora deverá disponibilizar um exemplar da tese de conclusão do Mestrado na Diretoria de Gestão de Pessoas.

Em 08 de novembro de 2024.

MARLY VIEIRA DA SILVA MELAZO

Secretária Municipal de Administração

Do Núcleo de Protocolo para
ciência da servidora, após
análise H.

A/C
Danilla/NSO.
Favor verificar com a
Fernanda/INST. se voce
consegue gerar os Relatórios
que ela necessita.

Em 11/11/24

Neiva de Fátima dos Anjos
Diretora de Gestão de Pessoas
Secretaria de Administração

Cesira Marcia dos Santos
Assessor
Assessoria Municipal de Administração
Matrícula: 31401-3

08/11/2024

APÊNDICE I – Sumário Executivo

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Faculdade de Gestão e Negócios

Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional

SUMÁRIO EXECUTIVO

*Análise do Absenteísmo dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal de Uberlândia
(2013-2024)*

PRINCIPAIS NÚMEROS DO ABSENTEÍSMO NA PMU

240.788 afastamentos | 1.884.998 dias perdidos |

Taxa média: 4,41%

1. Apresentação

Este Sumário Executivo apresenta os principais resultados da pesquisa de mestrado intitulada "Análise das Características do Absenteísmo dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal de Uberlândia", desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional (PPGGO) da Universidade Federal de Uberlândia.

O estudo analisou estatisticamente **12 anos de dados** (2013-2024) sobre afastamentos dos servidores municipais, com o objetivo de fornecer um diagnóstico que subsidie a tomada de decisão pela gestão municipal.

2. O que é Absenteísmo?

O absenteísmo é definido como a **ausência do trabalhador no local de trabalho**, incluindo faltas, licenças médicas, atrasos e qualquer situação que impeça a presença do servidor durante

sua jornada. No setor público, os impactos vão além dos custos diretos: afetam a **qualidade dos serviços prestados à população**.

3. Diagnóstico do Absenteísmo na PMU

3.1 Panorama Geral

Indicador	Valor
Período analisado	2013 a 2024 (12 anos)
Total de afastamentos registrados	240.788
Total de dias de absenteísmo	1.884.998 dias
Taxa média de absenteísmo	4,41%
Afastamentos por atestado médico	93,8%
Afastamentos administrativos	6,2%

3.2 Principais Causas de Afastamento por Doença

As doenças que mais impactam o absenteísmo na PMU são:

CID	Grupo de Doenças	Taxa (Ta)	Ranking
F	Transtornos Mentais e Comportamentais	0,743%	1°
M	Doenças do Sistema Osteomuscular	0,719%	2°
O	Gravidez, Parto e Puerpério	0,606%	3°
S	Lesões e Causas Externas	0,328%	4°
J	Doenças do Aparelho Respiratório	0,215%	5°

Destaque: Os transtornos mentais e as doenças osteomusculares, juntos, representam as maiores causas de dias perdidos. Este padrão é consistente com dados nacionais do INSS e estudos em outros municípios brasileiros.

3.3 Perfil dos Servidores Afastados

Característica	Dado Principal	Taxa de Absenteísmo
Sexo	85,1% mulheres	Mulheres: 4,78% Homens: 3,08%
Faixa etária	80% entre 30 e 55 anos	Média de idade: 43 anos
Faixa salarial	90% < R\$ 4.800/mês	Sem cargo de gestão

Característica	Dado Principal	Taxa de Absenteísmo
Vínculo	Efetivos e Contratados	Efetivos: 4,62% Contrat.: 4,25%

3.4 Setores Mais Impactados

Secretaria Municipal	% dos Servidores	Taxa Absenteísmo
SM de Educação	65,12%	4,73%
SM de Saúde	11,18%	4,33%
SM de Meio Ambiente	1,81%	5,68%
SM de Obras	1,07%	4,56%

Observação importante: As Secretarias de Educação e Saúde concentram **76,3% de todos os servidores da PMU**, o que torna o impacto do absenteísmo nesses setores especialmente relevante para a gestão municipal.

4. Recomendações para a Gestão

Com base nos achados da pesquisa e nas evidências da literatura científica, recomenda-se:

4.1 Ações Prioritárias de Curto Prazo

- **Programa de Saúde Mental:** Implementar assistência psicológica preventiva, especialmente nas escolas e unidades de saúde.
- **Ergonomia no Trabalho:** Avaliação ergonômica dos postos de trabalho e ginástica laboral, focando em atividades repetitivas.
- **Monitoramento de Indicadores:** Criar painel de acompanhamento mensal do absenteísmo por secretaria.

4.2 Ações Estruturantes de Médio Prazo

- **Política de Qualidade de Vida:** Incentivar práticas de atividades físicas, com impacto potencial tanto nas doenças osteomusculares quanto nos transtornos mentais.
- **Atenção ao Público Feminino:** Desenvolver políticas de conciliação trabalho-família, considerando a jornada dupla das servidoras.

- **Revisão de Processos:** Mapear e otimizar processos de trabalho nas áreas críticas (Educação e Saúde).
- **Capacitação de Gestores:** Treinar lideranças para identificação precoce de sinais de adoecimento nas equipes.

5. Considerações Finais

Este diagnóstico representa o **primeiro passo** para uma gestão estratégica do absenteísmo na PMU. Os dados revelam um padrão consistente com a realidade nacional, mas também apontam oportunidades específicas de intervenção.

A concentração dos afastamentos em duas secretarias (Educação e Saúde) e a predominância de causas relacionadas à saúde mental e problemas osteomusculares permitem **direcionar recursos de forma eficiente**.

Investir em prevenção é mais eficaz e menos custoso do que gerenciar as consequências do absenteísmo. A cada dia de trabalho perdido, não apenas há custo financeiro direto, mas também **impacto na qualidade dos serviços prestados à população de Uberlândia**.

"O primeiro passo para o sucesso das ações voltadas à redução do absenteísmo em uma organização é o diagnóstico da situação."

Produto Técnico-Tecnológico desenvolvido por:

Fernanda Frizzo de Oliveira

Mestranda em Gestão Organizacional - UFU

Orientador: Prof. Dr. José Eduardo Ferreira Lopes

Uberlândia, 2025