

O ABSENTEÍSMO NO SERVIÇO PÚBLICO: ANÁLISE DOS AFASTAMENTOS DE SAÚDE DOS SERVIDORES DO DETRAN-CEARÁ

¹Natália Kelly Viana Freitas

²Emilia Maria Damasceno Teixeira Lima

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo identificar as causas sobre o afastamento dos servidores do Departamento Estadual de Trânsito do Ceará (Detran-CE) aferindo o índice de absenteísmo presente no órgão motivado por licenças médicas. O motivo da pesquisa deve-se ao fato das poucas informações sobre o afastamento desses servidores, o que acaba dificultando a proposição de prioridades para a implementação de ações sobre a saúde do trabalhador- servidor público, para a melhoria nas condições de trabalho e conseqüentemente a realização da promoção de saúde dos servidores. A metodologia da pesquisa tem caráter quantitativo e exploratório-descritivo, com a finalidade de conhecer o percentual de absenteísmo ocasionado por licenças médicas, no ano de 2013. Realizou-se uma pesquisa documental junto ao setor de Serviço Social e à Coordenadoria da Perícia Médica da SEPLAG (Secretaria de Planejamento e Gestão), além da análise das referidas categorias que nos auxiliou na melhor compreensão sobre o tema. Logo, observou-se através deste estudo que as mulheres apresentaram o maior quantitativo de licenças e suas causas são motivadas por problemas de transtornos mentais e neoplasias.

Palavras chaves: Servidor público. Saúde do trabalhador. Absenteísmo

ABSTRACT:

This article aims to identify on removal of servers CSDMV (State Traffic Department of Ceará) gauging the rate of this motivated by the sick leave absenteeism body. The purpose of research is due to the fact hatlittl information about the remova of these servers which makes it difficult to propose priorities for the implementation of actions on the health of the worker/civil servant and fo improvemen in working conditions. The research methodology is quantitative, exploratory and descriptive in order to know the percentage of absenteeism caused by sick leave in 2013. Executed a desk research by the Department of Social Servicesand the Coordinator of the Forensic Medicine DPM (Department of

¹ Aluna de pós-graduação Latu-Sensu em Serviço Social, Seguridade Social e Legislação Previdenciária da Pótere e Faculdade Ratio. Email:nataliakelly2008@yahoo.com.br

² Assistente Social Especialista em Serviço Social, Políticas Públicas e Direitos Sociais pela Universidade Estadual do Ceará - UECE, 2013. Email: emlia_damasceno@yahoo.com.br

Planning and Management), beyond the analysis of those categories that helped us in better understanding on the subject. Soon, we found through this study noted that women had a higher number of licenses and their causes are motivated by problems of mental disorders and malignancies.

Keywords: Civil servant. Health of the worker. Absenteeism

INTRODUÇÃO

Segundo pesquisas, as ausências no trabalho vêm ocasionando inúmeros problemas para as organizações, além de sobrecarregar os trabalhadores que estão presentes, afeta a produtividade proporcionando uma diminuição na qualidade dos serviços prestados, além da própria desmotivação no serviço. Dessa forma, o absenteísmo requer uma atenção da nossa sociedade, na realidade, trata-se de um problema crítico que pode ter causas e consequências devido a diversos fatores. Portanto, tudo isso está relacionado ao afastamento do trabalho devido aos problemas com a saúde e a própria insatisfação no ambiente de trabalho.

É notório que a própria organização do trabalho exerce profunda influência nos modos de trabalhar e na maneira de ser do trabalhador, podendo afetá-lo fisicamente e psicologicamente. A nossa inquietação nessa problemática, iniciou-se a partir da experiência profissional no setor Serviço Social do Detran, a partir do contato com os servidores, encaminhamentos, visitas e a própria necessidade de se pensar em estratégias de promoção para a saúde dos servidores públicos. Nesse sentido, necessitamos, inicialmente, de uma prévia pesquisa para o conhecimento dos dados, e no futuro serem pensadas propostas de projetos de prevenção na execução dos trabalhos.

O fato é que existem poucas pesquisas sobre o absenteísmo de servidores públicos no Brasil e os estudos publicados referem-se principalmente sobre trabalhadores da área da saúde. O que provoca uma inquietação para a pesquisa que será analisada.

Portanto, a referida pesquisa tem o intuito de analisar o absenteísmo no Departamento Estadual de Trânsito no Ceará, a partir da identificação dos motivos das licenças realizadas, em 2013. Dessa forma, espera-se que este estudo possa

ser útil para os futuros debates e adoção de medidas voltadas para a promoção e qualidade de vida na saúde dos servidores.

1- REFERENCIAL TEÓRICO

1.1-Servidores Públicos

Para iniciarmos o estudo se faz necessário compreender que a administração pública necessita de pessoas para a realização de suas atividades administrativas. Assim, os órgãos e entidades serão geridos por determinadas pessoas que serão classificadas de acordo com a visão de alguns doutrinadores, em destaque Hely Lopes Meireles e Maria Sylvia Zanella Di Pietro.

1.1.1- Classificação dos Agentes Públicos

São todas as pessoas que exercem algum tipo de função pública de forma permanente ou ocasional, sendo essa função remunerada ou não. Dessa forma, na visão de Meirelles (2010), agente público será todo aquele que desempenhe uma função pública, sendo dividido nas seguintes espécies:

I- Agentes políticos

São os titulares dos cargos estruturais à organização política do país. Conforme estabelece Marçal Justin Filho (2005):

Aqueles que integram os mais elevados escalões na organização Administrativa Pública, possuindo acento na Constituição Federal, possuem independência funcional e regime jurídico próprio (é o agente que está no topo da pirâmide da organização da administração pública), no sentido mais próprio são os representantes do povo, o que conduz à investidura por eleição. (FILHO, 2005: p.571)

Para Meirelles (2010), estão presentes nessa categoria os Chefes do Poder executivo (Presidente da República, Governador e Prefeito) e seus auxiliares (Ministros de Estado), Membros do Poder Legislativo (Senadores, Deputados Federais e Estaduais e Vereadores), Magistrados, Membros do Ministério Público e Membros dos Tribunais de Contas.

II- Agentes administrativos

São os servidores concursados, os detentores de cargo ou emprego público e ainda os servidores temporários contratados por um tempo determinado. Meireles citado por Knoplock (2010):

Agentes administrativos são todos aqueles que se vinculam ao Estado ou às suas entidades autárquicas e fundacionais, acrescentando que “nessa categoria incluem-se também, os dirigentes de empresas estatais (não os seus empregados). Percebe-se, então, que serão agentes administrativos todos aqueles que mantenham relação profissional com as pessoas jurídicas de direito público (Administração Direta, autarquias e fundações públicas), seja pelo regime estatutário para os ocupantes de cargo público, seja pelo regime celetista para os ocupantes de emprego público, seja pelo regime especial para os contratados temporariamente em caso de excepcional interesse público. (MEIRELES, apud KNOPLock:2010, p. 118)

III- Agentes Honoríficos

São todas as pessoas que são convocadas e prestam determinados serviços relevantes ao Estado, não possuindo qualquer tipo de vínculo com a Administração e, normalmente, sem remuneração. Temos como exemplo a função de jurado e mesário eleitoral.

IV- Agentes Delegados

São particulares que por delegação do Estado recebem a incumbência da execução de determinada atividade, obra ou serviço e realizam em nome próprio do estado, mas sob a fiscalização da administração. Como exemplo, podemos citar os permissionários e os concessionários.

Vale ressaltar que na visão da autora Di Pietro (2004), agentes públicos têm outra classificação, em destaque temos:

a) Agentes Políticos

São aqueles que desenvolvem atividades eminentemente políticas, os que estão no alto escalão dos Poderes Executivo e Legislativo, o que exclui os juízes e promotores.

b) Militares

São as pessoas físicas que prestaram serviços às Forças Armadas (exército, marinha e aeronáutica), as polícias militares e corpo de bombeiros militares dos Estados, DF e territórios.

c) Particulares em colaboração com o Poder Público

São as pessoas que prestam serviço ao Estado sem vínculo empregatício, com ou sem remuneração compreendendo os agentes honoríficos e delegados.

d) Servidores Públicos

Di Pietro (2004) considera:

Servidor público em sentido amplo são as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da administração indireta com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos. (DI PIETRO, 2004: p. 431).

Logo, teremos a seguinte definição: *Estatutários ou servidor Público em sentido estrito* (é o servidor estatutário, detentor de cargo público efetivo ou em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou definido em lei, integrantes da Administração Direta, autarquias e fundações públicas com personalidade jurídica de Direito Público); *Empregados Públicos* (servidores ocupantes de emprego público, sujeitos ao regime jurídico da CLT (celetista), não ocupam cargo público e não possuem estabilidade estarão sujeitos ao Regime Geral de Previdência Social (INSS), necessitam de aprovação em concurso público); *Temporários* (contratação por tempo determinado para atender à necessidade excepcional do interesse público).(Meireles apud Knoplock: 2010)

1.2-Conhecendo os Servidores Públicos do Detran

Os servidores do Departamento Estadual de trânsito do Ceará são regidos pela Lei 9.826, de 14 de maio de 1974, (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Ceará).

Autarquia criada pela lei nº 9.450, 14 de maio de 1971, o Detran é uma pessoa jurídica de direito público, dotada de capital exclusivamente público, com capacidade administrativa e criada para prestação de serviço público.

Os seus agentes são servidores públicos estatutários necessitando da aprovação em concurso público, possuem cargo público com denominação própria, atribuições específicas e requisitos para investidura dispostos em lei.

As suas atribuições estão ligadas a fiscalização dos serviços de trânsito estadual, tráfego no âmbito da competência do Estado, fiscalização dos transportes intermunicipais, além de ter por finalidade coordenar, realizar, fiscalizar e controlar o processo de formação, aperfeiçoamento, reciclagem e suspensão de condutores, expedir e cassar licença de aprendizagem, permissão para dirigir e carteira nacional de habilitação, comunicando ao DENATRAN (Departamento Nacional de Trânsito), coordenar, vistoriar ações de inspeção de segurança veicular, registrar, emplacar, expedir certificado de registro de Veículo e licenciamento de veículo, dentre outras atividades. (Portal Detran-Ce, 2014)

Dessa forma, analisando o conceito de servidor público, os responsáveis pela direção e fiscalização dos órgãos do Estado se deparam com determinadas situações que refletem no bom desenvolvimento das atividades estatais problematizando questões da relação saúde e trabalho no serviço público sendo influenciados pelas ausências ao trabalho.

2.1-Saúde do Trabalhador

Quando resolvemos debater sobre a saúde do trabalhador, em especial, à saúde do servidor público somos motivados pelas discussões sobre adoecimento e afastamento do trabalho dessa categoria. É muito comum, nos dias de hoje, vermos a grande quantidade de servidores públicos que se afastam das

suas atividades por motivos de doenças, ou outras causas relacionadas ao trabalho. Logo, a administração pública tem voltado um olhar diferenciado para os afastamentos do serviço.

Nesse contexto, estão crescendo os debates em torno de pesquisas relacionadas sobre o absenteísmo de servidores públicos. Atualmente, as principais discussões estão voltadas para a saúde do trabalhador, o que não deixa de incluir os servidores públicos como categoria de trabalhadores.

Conforme a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST):

são considerados trabalhadores todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, no setor formal ou informal da economia. Estão incluídos nesse grupo todos os indivíduos que trabalharam ou trabalham como: empregados assalariados; trabalhadores domésticos; avulsos; rurais; autônomos; temporários; servidores públicos; trabalhadores em cooperativas e empregadores, particularmente os proprietários de micro e pequenas unidades de produção e serviços, entre outros. Também são considerados trabalhadores aqueles que exercem atividades não remuneradas, participando de atividades econômicas na unidade domiciliar; o aprendiz ou estagiário e aqueles temporária ou definitivamente afastados do mercado de trabalho por doença, aposentadoria ou desemprego. (MINISTÉRIO DO TRABALHO: 2004, p. 4) (Grifo Nosso)

Quando se fala de trabalho e saúde, desde a época da antiguidade, entre egípcios e gregos já se ouvia sobre o assunto. No entanto, não havia interesse, pois os trabalhos mais pesados e de riscos eram da responsabilidade dos escravos. Na Idade Média também pouco se era conhecido sobre a relação trabalho e saúde. Dessa forma, a história do desgaste do trabalhador vem junto com a evolução do capitalismo. Um dos pioneiros do debate sobre trabalho e saúde, sendo considerado o “pai da Medicina do trabalho”, foi o médico Bernardino Ramazzini que se dedicou vários estudos sobre esse tema, em meados de 1700. (BRAGA et al.,[s.d])

Com a revolução Industrial, entre 1760 e 1830, ocorreram várias mudanças no modo de produção passando da manufatura para maquinofatura e depois para a máquina. A principal característica foi a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com uso das máquinas.

Nesse período, as condições de trabalho eram extremamente precárias, ambiente totalmente inóspito, jornadas muito extensas, salários baixos, trabalho realizado em máquinas sem qualquer proteção. Era rotineiro acidentes graves, com mutilamentos e até mesmo acidentes fatais que atingiam crianças, jovens, adultos e idosos, pois não existia uma norma governamental de trabalho. Assim, o cenário foi modificando, a taxa de mortalidade era bem maior do que a taxa de natalidade, exigindo um movimento social de atenção médica para riscos relacionados ao trabalho.

Portanto, em meados de 1900, com o aumento do número de pessoas portadoras de doenças ocasionadas pelo trabalho começa-se a pensar em debates e eventos relacionados ao trabalho (acidentes de trabalho, doenças profissionais).

Em 1919, com a criação do Tratado de Versalhes e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) crescem os debates em torno das doenças profissionais. (BRAGA et al.,[s.d])

No Brasil, com a abolição da escravatura (1888) e a Proclamação da República (1889), surge a preocupação com a economia do país, aliada ao início da industrialização e a imigração de europeus, principalmente para regiões onde se concentravam oportunidades de trabalho. Logo, surge a preocupação com a patologia do trabalho ligado a doenças como cólera, peste e febre amarela. Em destaque, temos o sanitaria Oswaldo Cruz que tanto se dedicou aos estudos de doenças que assolavam o país. (FONSECA; PASSOS, 2010)

É neste contexto, que começa a se pensar em um movimento social mais forte voltado para reais condições de trabalho, e não apenas, medidas sanitaristas e intervenção nos locais de trabalhos. Era preciso se pensar sobre a saúde e a vida desses trabalhadores. Assim, com o início das primeiras greves, em 1917 a 1920, com influência dos movimentos sindicais europeus, a classe operária volta-se para a questão social de trabalho.

A economia do país precisava de uma classe trabalhadora com saúde. Dessa forma, em 1919, surge a primeira lei de acidentes de trabalho, a lei nº 3724, que previa obrigações ao empregador quando ocorresse acidentes de trabalho, pela integridade física do empregado e as diferenças de morte, incapacidade permanente e incapacidade parcial e total. Essa lei não previa indenização ao trabalhador acidentado e não ressaltava as doenças ligadas ao trabalho. Dessa forma, em 1923, surgiu a lei Eloy Chaves, instituídas as CAPs (Caixas de Aposentadorias e Pensão), através do decreto nº 4682, onde previa direitos aos trabalhadores como aposentadoria e pensão, auxílio médico que se estendia aos seus filiados e dependentes. (FONSECA; PASSOS, 2010)

Segundo Fonseca e Passos (2010), em 1930, no Governo de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e os Institutos de Aposentadorias e Pensões-IAP que permitiam o financiamento tripartite entre Estado, empregador e empregado. Com a constituição de 1937, passou-se a abordar questões relativas a jornada de trabalho de 8 horas diárias, o direito as férias remuneradas e descanso aos domingos. No ano de 1939, é criada a Justiça do Trabalho.

Vale ressaltar, que 1966 foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), logo o seguro de acidentes de trabalho passa a ser responsabilidade da Previdência Social. Já em 1977, há uma reformulação do sistema previdenciário criando o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), houve extensões da cobertura da previdência social, em destaque para concessão de benefícios aos trabalhadores rurais acidentados, empregadas domésticas e trabalhadores autônomos que fossem contribuintes da previdência. (BRAGA et al.,[s.d])

Com o passar dos anos, as organizações governamentais, a própria administração pública começou a se organizar no debate da questão de Saúde do trabalhador para área da saúde Pública.

Logo, com a criação da Constituição de 1988, abriu-se o debate em torno de melhorias nas condições de trabalho. É criado o SUS (Sistema Único de Saúde), a

saúde é vista como um direito social e dever do Estado. Além disso, os artigos 7º, XXII e 200, II, CF/88, também destacam:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

Dessa forma, o debate em torno da saúde do trabalhador é algo que vem provocando uma inquietação nos programas de gestão em saúde e segurança do trabalhador.

3.1- Absenteísmo

Esse debate em torno da saúde dos servidores públicos, em destaque para os servidores do DETRAN, tem despertado para os profissionais dos setores do serviço social e do núcleo de recursos humanos uma preocupação face ao quantitativo de servidores afastados de suas atividades para tratamento de saúde e aos dias de trabalho perdidos. Além disso, tem outras consequências ligadas a esse afastamento, como destaque o aspecto financeiro, decorrentes da redução de rendimentos gerados pelo processo de adoecimento.

Alguns autores fazem referência a culpabilização do trabalhador pelo fato de adoecer, sendo responsável pela sua saúde no seu local de trabalho ou na sua vida pessoal. Conforme analisa Carneiro:

as doenças, particularmente aquelas desencadeadas ou agravadas pelo trabalho, são comumente tidas como controláveis pelo trabalhador. É como se a doença fosse, de alguma forma, voluntária e reveladora de indivíduo passivo, que tem que se desculpar pelo adoecer. (CARNEIRO, 2006: p. 25)

Ou seja, o trabalhador, em destaque aqui o servidor público é responsável pelos seus atos e pela sua forma de adoecer. De acordo com Ricardo Lara:

As novas tendências do mundo do trabalho comprovam a velha afirmação de que o instrumental de trabalho utiliza-se do trabalhador e não o trabalhador do instrumental. Na atualidade, as mudanças no espaço produtivo ao mesmo tempo em que realizam inovações tecnológicas e organizacionais agravam a saúde do trabalhador. Há um conjunto de inseguranças nas relações de trabalho que provocam mal-estar físico e mental à classe trabalhadora. (LARA, 2011: p.80)

É neste contexto, que administração Pública com o intuito de reduzir os fatores de adoecimento dos servidores públicos, ocasionando o seu afastamento, tem buscado desenvolver ações e projetos para a promoção e prevenção nos locais de trabalho, reabilitar e promover o retorno as suas atividades, o mais breve possível, e reduzir as taxas de absenteísmo.

O absenteísmo não pode ser visto como um problema individual, nem como um fenômeno médico, mas como um problema “social”. Para investigar o absenteísmo é necessário uma equipe multidisciplinar envolvendo especialistas (médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, estatístico etc.). (METS, 1988 ³ apud KRETZER, 2010: p.11)

Conforme Quick e Lapertosa (1982), a palavra absenteísmo estava ligada aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade, no entanto, com a revolução industrial esse termo passou a ser utilizado aos trabalhadores que faltavam ao serviço.

³ METS, J. T. Diagnoses of absenteeism. In: ZENZ, C. Occupational Medicine - Principles and Practical Applications. 2. ed.. Chicago, London, Boca Raton: Year Book Medical Publishers, Inc., 1988. p. 1096-1105.

Chiavenato (1986) conceituava o absenteísmo, também denominado ausentismo ou absentismo, como a falta do empregado ao trabalho, principalmente devido à doença que seja comprovada, as doenças que não são comprovadas, por razões de caráter familiar, atrasos involuntários e as faltas voluntárias por diversos motivos.

O autor Jorge (1995) afirma que o absenteísmo representa as ausências ao trabalho por faltas e licenças médicas que na realidade não são programadas. Já as férias e as folgas são excluídas por serem ausências justificadas.

Alguns autores defendem a ideia de que o termo absenteísmo refere-se a todos os fatores que provocam a ausência do trabalho, até mesmo as ausências legais como férias, licença maternidade, luto (SOUZA, 2006).

Vale ressaltar, que o absenteísmo com falta ao trabalho pode ser dividido, segundo Quick e Lapertosa (1982) em:

1. Absenteísmo voluntário: é a ausência voluntária do trabalho por razões particulares, não justificadas por doença e sem amparo legal;
2. Absenteísmo compulsório: é o impedimento ao trabalho mesmo que o trabalhador não deseje, por suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local do trabalho;
3. Absenteísmo legal: compreende aquelas faltas ao serviço amparadas por lei, como licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue, serviço militar etc. São as chamadas faltas justificadas;
4. Absenteísmo por patologia profissional: compreende as ausências por doenças profissionais (LER/DORT) ou ausências por acidente de trabalho (infortúnios profissionais);
5. Absenteísmo por doença: inclui todas as ausências por doença ou procedimento médico.

Chiavenato (2004) fala do absenteísmo mental quando o trabalhador está presente em seu local de serviço, mas não produz como deveria. Essa ausência é uma forma de fugir de um ambiente de trabalho desagradável.

Assim, as causas do absenteísmo são complexas, conforme exemplifica:

(...) nem sempre as causas do absenteísmo estão no próprio trabalhador, mas na organização, na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na precária integração do trabalhador à organização e nos impactos psicológicos de uma direção deficiente. (CHIAVENATO, 1989, p. 48)

2- METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa teve caráter quantitativo e exploratório-descritivo, com a finalidade de conhecer o percentual de absenteísmo ocasionado por licenças médicas, no ano de 2013. O percurso metodológico deste estudo iniciou-se com a coleta de dados no Setor de Serviço Social, de Recursos Humanos do Detran e na Coordenação de Perícia Médica da Seplag. Também foi realizada uma pesquisa bibliográfica com o objetivo de ampliar conhecimento e facilitar o entendimento sobre o tema em estudo.

Neste sentido, este trabalho buscou aferir sobre a quantidade de licenças médicas realizadas no ano de 2013, sendo verificado qual o sexo que apresenta maior índice. Para tanto, teve-se como referência a análise a partir dos servidores que apresentaram mais de três licenças no respectivo ano de estudo.

3- RESULTADOS E DISCUSSÃO

A própria imagem de servidor público estatutário vem permeada por mitos, tais como: “servidor público não trabalha” e “que é cheio de regalias” e que por isso, a compreensão sobre o adoecimento dessas pessoas não são vista como tal, mas como preguiça, o que tem dificultado na implementação de políticas de saúde do

trabalhador. No entanto, os trabalhadores do regime estatutários (servidores públicos) são regidos por uma legislação própria. Já os trabalhadores da iniciativa privada são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), têm normas gerais e algumas específicas que são estabelecidas em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho (CCT).

Quando se fala de trabalhador da iniciativa privada, a licença quando é inferior a 15 dias consecutivos, a legislação prevê que o ônus seja do empregador. Já quando a licença é superior a 15 dias, o trabalhador passa pela perícia do INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) vindo a obter o benefício previdenciário adequado, ou o próprio auxílio-doença.

Os servidores do DETRAN são regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Ceará (lei 9.826/74) que prevê em seu artigo 80, diversos tipos de licença, em destaque temos:

Art. 80- Será licenciado o funcionário:

I - para tratamento de saúde;

II - por acidente no trabalho, agressão não provocada e doença profissional;

III - por motivo de doença em pessoa da família;

IV - quando gestante;

(...)

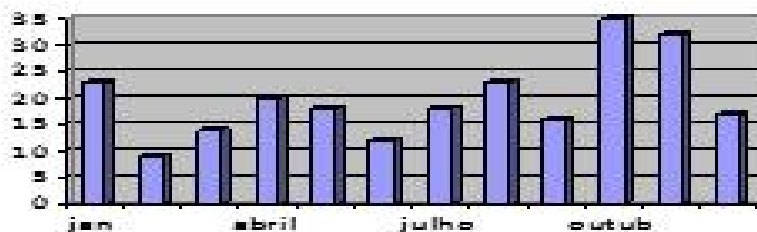
O Servidor Público Estadual pode apresentar três dias de atestados sendo intercalados ou consecutivos, passando desses dias, entra-se em procedimento de licença. No DETRAN, é realizado um encaminhamento do Serviço Social para o Núcleo de Recursos Humanos, sendo providenciado um ofício para ser apresentado na perícia médica do sistema oficial do Estado. Posteriormente, o servidor recebe um protocolo de licença para ser apresentado ao RH, dando ciência do seu comparecimento na perícia médica e os dias que foram autorizados para seu afastamento.

Assim, findada a licença, o servidor voltará imediatamente ao exercício de seu trabalho, ou então, novamente dará entrada nos encaminhamentos para ser prorrogada a licença.

O servidor não poderá permanecer em licença por prazo superior a vinte e quatro meses, salvo nos casos de: por acidente no trabalho, agressão não provocada e doença profissional; por motivo de doença em pessoa da família; para serviço militar obrigatório; para acompanhar o cônjuge. (Estatuto dos funcionários civis do Ceará, 1974)

Dessa forma, conforme proposto na pesquisa, ao longo do ano de 2013, foram apresentadas 237 licenças para tratamento de saúde, conforme gráfico abaixo⁴:

Gráfico 1 – Licenças médicas 2013.



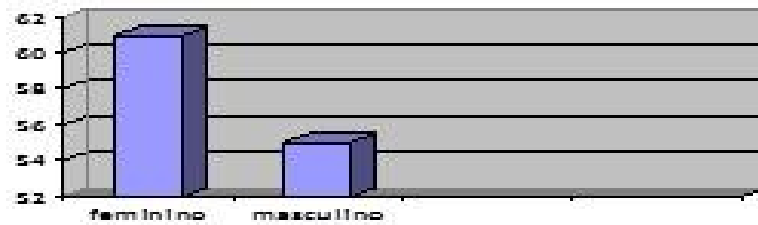
Fonte: SEPLAG, 2013

Analisando o gráfico podemos constatar que os meses de outubro e novembro apresentaram as maiores quantidades de licenças médicas, respectivamente, 35 e 32. Já o mês de fevereiro apenas 09 servidores deram entrada na perícia médica. Atualmente, o Detran-Ceará possui aproximadamente 600 servidores.

O gráfico 02 apresenta a distribuição dos servidores segundo a variável do sexo. Verificou-se que a maioria dos servidores que apresentaram licenças pertencia ao sexo feminino⁵.

⁴ Fonte: Dados obtidos pela Coordenação de Perícia Médica da Seplag- órgão oficial do Estado

Gráfico 2 – Sexo dos servidores.



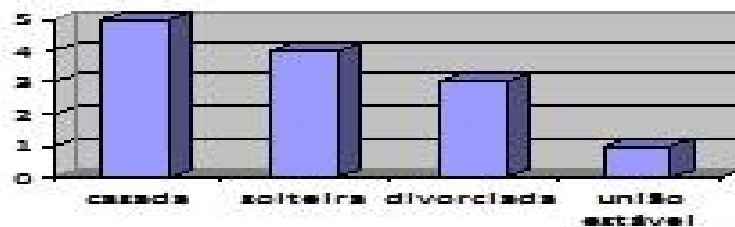
Fonte: DETRAN-CE, 2013.

Desse universo foi constatado que o sexo masculino apresentou 55 servidores, enquanto o sexo feminino 61 servidoras. Logo, percebeu-se que alguns servidores apresentaram mais de 03 licenças, no ano de 2013, chegando até 06 licenças durante o respectivo ano da pesquisa.

O fato das mulheres terem mais licenças que os homens já se refletem pela dupla jornada de trabalho, além de cuidar dos filhos, do marido, da família, a mulher é mãe, esposa, filha, estudante, servidora pública, tendo, portanto, uma extensa jornada (levando em consideração o gráfico abaixo).

Com relação ao estado civil temos por base o gráfico 03:

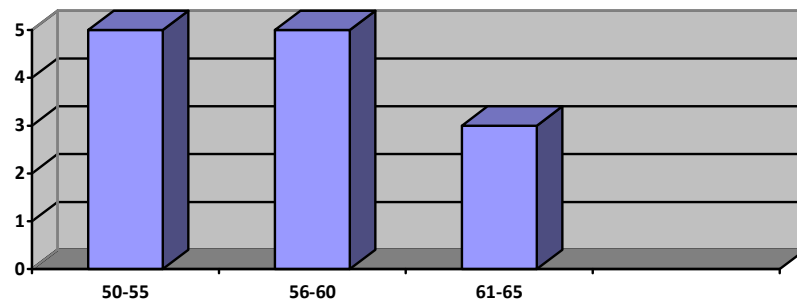
Gráfico 3 – Estado Civil.



Fonte: DETRAN-CE, 2013.

Logo, percebemos que dentre a amostra da pesquisa sobre o estado civil a maioria é casada. Outro dado interessante é a faixa etária dessas servidoras refletindo-se na dinâmica de trabalho que já foi realizada, ao longo dos anos.

Gráfico 4 – Faixa Etária em anos.

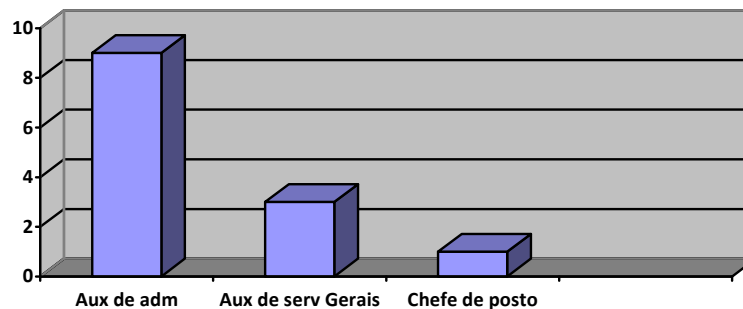


Fonte: DETRAN-CE, 2013.

Analisando a faixa etária das servidoras que apresentam mais licenças, podemos refletir que o cansaço e a aproximação com a terceira idade têm exigido das mesmas um cuidado maior com a saúde a fim de ter uma boa qualidade de vida.

Quanto ao cargo, o gráfico 05 mostra a realidade presente do DETRAN. Apesar de termos vários outros cargos como: agentes de trânsito, fiscais de transporte, engenheiros. O quadro que se apresentou com maior destaque foi o de auxiliares de administração, por ser o cargo que concentra o maior número de servidores, aproximadamente 160 servidores.

Gráfico 5 – Cargo de servidores.



Fonte: DETRAN-CE, 2013.

Com base nesses dados, a tabela 1 apresenta as causas de absenteísmo por doenças mais frequentes, dentre o número de servidoras que mais apresentaram

licenças, em 2013. A amostra obteve 13 servidoras, sendo analisadas as mulheres que tiraram de 3 a 6 licenças.

Tabela 1 – Causas das licenças mais frequentes.

Transtornos Mentais	14 licenças
Problemas oftalmológicos	09 licenças
Hipertensão+hipotireoidismo	02 licenças
Neoplasia	12 licenças
Sistema Osteomuscular	08 licenças
Dengue	01 licença
Transtorno de menopausa	01 licença
Traumatismos/fraturas	05 licenças
Acompanhamento familiar	04 licenças

Fonte: DETRAN-CE. Recursos Humanos.

Portanto, observou-se que os maiores problemas são ocasionados por transtornos mentais, podendo em alguns casos serem relacionados ao stress, cansaço, fadiga, e própria dinâmica da rotina de trabalho, em algumas situações, eleva o quadro de problemas mentais dentro do órgão ou do ambiente de trabalho, seja público ou privado. Além disso, os problemas de neoplasia, mais conhecido como câncer, vêm modificando a rotina dos servidores. Muitas vezes são surpreendidos com a doença já avançada e o tempo, infelizmente, muito curto para obter um tratamento de cura.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve o intuito de conhecer e identificar as causas do absenteísmo presente no DETRAN-CE, em especial no grupo que apresenta maior quantitativo de licenças, as mulheres. Desse grupo foi analisado as que apresentaram de 3 à 6 licenças, no ano de 2013, incidindo como fatores de grande relevância nas licenças os problemas de transtornos mentais e de neoplasias.

Os problemas de transtornos mentais devem-se ao estresse do trabalho, a rotina de serviço, aliado a isso tem, ainda, a baixa autoestima, remuneração e a motivação pelo serviço. Em segundo lugar, temos os problemas de neoplasias que afetam a rotina de vida desses servidores, sendo em algumas situações “pegos de surpresa”. A dinâmica de trabalho e a sobrecarga de atividades, em algumas situações, faz com que os servidores e os trabalhadores esqueçam de cuidar da saúde, de ir ao médico e com o passar dos anos acabam sendo surpreendidos com alguma doença mais séria, em estágio de metástase, dificultando, assim, a sua cura.

Portanto, é importante ressaltar que as questões entre saúde-doença requer uma atenção especial com a saúde do trabalhador. O próprio ambiente de trabalho faz com que se reflita na implementação de políticas efetivas de saúde e na execução de projetos e atividades pela realização de prevenção e promoção da saúde desses servidores. As organizações e instituições, sejam elas públicas ou privadas, devem buscar estratégias de ação para o melhor desenvolvimento das suas atividades e não se esquecer de promoverem a melhoria da saúde desses servidores.

Assim, concluímos esse estudo com a pretensão de que nas próximas pesquisas seja dada uma ênfase para o método qualitativo, abrindo espaço para uma maior profundidade, acreditando que o presente estudo foi fundamental para compreensão do processo saúde/doença dos servidores do DETRAN-CE e a possibilidade de se pensar em estratégias e implementar projetos de prevenção para uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, T.B, et al. *Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público*. Rev. Scientia Medica, Porto Alegre, v. 18, n.4, p.166-171, out/dez, 2008.

BRAGA, V.O.S, et al. *A problemática da Saúde do Trabalhador- Histórico*. Disponível em: http://estudmed.com.sapo.pt/trabalhos/problematica_saude_trabalhador_2.htm. Acesso em 26 jun.2014

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal.

CARNEIRO, Sam. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. *Revista do Serviço Público* 2006; 57(1): 23-49.

CEARÁ. [Estatuto dos funcionários civis do Ceará (1974)]. Estatuto dos funcionários públicos civis do estado do Ceará: Lei no 9.826, de 14.05.1974/ organizadores Carlos Edilson Araujo e Ruth Rodrigues de Lima. _Fortaleza: INESP, 2013.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos na Empresa: planejamento, recrutamento, seleção de pessoal. v.2. São Paulo: Atlas, 1989.

_____. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 17ª. Edição, São Paulo, Ed. Atlas, 2004.

FERREIRA, E.V, et al. *Absenteísmo dos Trabalhadores de enfermagem em um Hospital Universitário do Estado de Pernambuco*. *Rev. Rene*, Fortaleza, vol.12, n.4, p.742-749,out/dez, 2011.

FILHO, Marçal Justen. Curso de direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 2005.

FONSECA, APLA; PASSOS, JP. *Saúde do trabalhador: Políticas Públicas no Brasil, da Proclamação da República à Era Vargas*. *Rev. Pesquisa Cuidado é Fundamental online*, v.2(ed. Supl.), p. 917-920, out/dez, 2010.

JORGE, A.L. *Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absenteísmo*. *Acta Paul. Enfermagem*, São Paulo, v.8, n.1, p.39-46, jan./abr. 1995.

KNOPLOCK, Gustavo Mello. Manual de direito administrativo: teoria, doutrina e jurisprudência: questões de concurso comentadas. 4. Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

KRETZER, Eloise. Absenteísmo x Qualidade de Vida Prevenção de doenças ocupacionais nas Secretarias da Prefeitura Municipal de Joinville. 2010. Curso de Pós-Graduação MBA em Administração Pública, SOCIESC-Educação e Tecnologia, Joinville, 2010. p.11.

LARA, Ricardo. Saúde do Trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. Rev. Katálysis., v . 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO (BR). Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. Brasília (DF); 2004.

Portal Detran. Disponível em: <<http://portal.detran.ce.gov.br/index.php/quem-somos/834-competencias>>: Acesso em 06 jul.2014

QUICK, T. C.; LAPERTODA, J.B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.

SOUZA, Luís Fernando Quinteiro de. Absenteísmo no serviço público. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n.1243, 26 nov. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/9204/absenteismo-no-servico-publico>>: Acesso em: 26 jun. 2014.