



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**LEANDRO DA SILVA CARDOZO**

**ABSENTEÍSMO:**  
**AVALIAÇÃO DO IMPACTO FINANCEIRO GERADO POR AFASTAMENTOS NA**  
**REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE TUBARÃO**

**Tubarão**  
**2014**

**LEANDRO DA SILVA CARDOZO**

**ABSENTEÍSMO:  
AVALIAÇÃO DO IMPACTO FINANCEIRO GERADO POR AFASTAMENTOS NA  
REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE TUBARÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Ricardo LiberaliMagajewski

Tubarão

2014

Dedico este trabalho aos profissionais da educação que fazem da sua vida a missão de transmitir o conhecimento e inspirar as novas gerações para o seu desenvolvimento pessoal e social.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais, irmã, minha companheira Jaciara e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

Ao professor Flavio Magajewski, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

Ao professor e coordenador do curso José Humberto Dias de Tolêdo, pelo convívio, pelo apoio, pela compreensão e pela amizade.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento desta monografia.

Aos amigos e colegas, pelo incentivo e pelo apoio constantes.

“A verdadeira viagem de descobrimento não consiste em procurar novas paisagens, mas em ter novos olhos”. (Marcel Proust)

## RESUMO

Os baixos salários, as condições de trabalho precárias e muitas vezes a falta de preparo dos profissionais da educação acabam por criar situações adversas no ambiente escolar, que faz com que estes profissionais adoeçam física e psicologicamente. Absenteísmo é uma palavra com origem no latim, onde *absens* significa "estar fora, afastado ou ausente". Controlar absenteísmo é hoje, o grande desafio das instituições em função do sofrimento associado às suas causas e dos impactos financeiros que ele produz. Atualmente a rede municipal de educação de Tubarão possui 49 unidades de ensino sendo 29 centros de educação infantil e 20 escolas de ensino básico, e conta com a colaboração de 1353 profissionais, sendo, entre outros, 701 professores (51,81%) e 271 agentes de serviços gerais (20,03%). No levantamento feito no período de 1º de janeiro até 30 de junho de 2014 foram contabilizados 113 afastamentos com atestados médicos, sendo que em 17 casos (15,04%) houve a necessidade de substituição do profissional. As categorias que mais se ausentaram foram a dos professores e a dos agentes de serviços gerais, com um total de 109 atestados (96,46%). Os gastos gerados pelo absenteísmo chegaram a R\$ 144.023,88 no período estudado, com impacto de menos de 1% na folha de pagamento da rede municipal de educação. Apesar de administráveis, os gastos associados ao absenteísmo, se fossem investidos em apoio psicológico e treinamento, poderiam contribuir para reduzir os afastamentos e melhorar a qualidade de vida no trabalho para os profissionais da educação.

Palavras-chave: Absenteísmo. Educação. Profissional.

## ABSTRACT

Low incomes, poor working conditions and often the lack of preparation of education professionals can create adverse situations in the school environment, which makes these professionals get sick physically and psychologically . Absenteeism is a word with origins in Latin, where *absens* means " being outside, away or absent " . Control absenteeism is today the great challenge of the educational institutions, due to the suffering associated with their causes and financial impacts it produces. Currently the educational sector in Tubarão has 49 teaching units, 29 preschool centers and 20 primary schools , and has the support 1353 professionals, among others, 701 teachers (51.81 %) and 271 general service agents (20.03 %). This survey conducted in the period from January 1 to June 30, 2014 were accounted for 113 departures with medical certificates, and in 17 cases (15.04%) it was necessary to replace the professional. The categories that were more absent teachers and the general services of agents, with a total of 109 certificates (96.46 %) . The expenses generated by absenteeism reached R\$ 144,023.88 during the study period , with an impact of less than 1% in the municipal education network payroll. Although manageable , the costs associated with absenteeism, if they were invested in training and psychological support, could contribute to reducing absenteeism and improve the quality of work life for education professionals.

Keywords: Absenteeism ; Education; Educational workers

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribuição das causas de afastamento dos profissionais da educação segundo os capítulos da CID. Tubarão, 2014.....	20
Gráfico 2. Distribuição dos dias de ausência por mês. Tubarão, 2014.....	21
Gráfico 3 Dias de afastamento por trabalhador. Tubarão, 2014.....	22



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Número de trabalhadores, frequência dos afastamentos e absenteísmo por categoria profissional, Tubarão, 2014.....	21
Tabela 2. Categorias profissionais, composição do vencimento (R\$) e indicadores obtidos. Tubarão, 2014.....	23

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1	TEMA .....	11
1.2	DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	11
1.3	PROBLEMA DE PESQUISA .....	11
1.4	JUSTIFICATIVA .....	11
1.5	OBJETIVOS .....	12
<b>1.5.1</b>	<b>Objetivo Geral .....</b>	<b>12</b>
<b>1.5.2</b>	<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>12</b>
1.6	METODOLOGIA .....	13
<b>1.6.1</b>	<b>Do ponto de vista do tipo de estudo .....</b>	<b>13</b>
<b>1.6.2</b>	<b>Do ponto de vista da forma de abordagem do problema.....</b>	<b>13</b>
<b>1.6.3</b>	<b>Do ponto de vista dos objetivos .....</b>	<b>14</b>
<b>1.6.4</b>	<b>Do ponto de vista dos procedimentos técnicos.....</b>	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>REVISÃO BIBLIOGRAFICA .....</b>	<b>15</b>
2.1	DOENÇA DOS PROFESSORES.....	15
2.2	CID-10 .....	15
2.3	ABSENTEÍSMO.....	16
2.4	REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE TUBARÃO.....	16
<b>3</b>	<b>MÉTODO .....</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>19</b>
4.1	PRINCIPAIS CAUSAS DE ABSENTEÍSMO.....	19
4.2	ABSENTEÍSMO.....	21
4.3	CUSTOS DO ABSENTEÍSMO .....	22
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>24</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>25</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho na vida dos indivíduos possui vários significados; se por um lado pode fazer o ser humano sentir-se feliz e realizado, por outro também pode se transformar em um elemento patogênico, tornando-se nocivo à saúde. Estudos realizados em todo o mundo apontam que os educadores correm o risco de sofrer esgotamento físico e mental, em geral associado às dificuldades materiais e psicológicas associadas ao exercício da docência. No ambiente de trabalho os processos de desgaste do corpo são determinados quase sempre pelo tipo de trabalho e pela forma como o mesmo está organizado, (DELCOR et al., 2004).

Em São Paulo os gestores da rede de ensino estadual paulista consideram que o principal problema enfrentado no dia-a-dia escolar é a falta dos professores ao trabalho, (SARESP, 2008).

O absenteísmo constitui-se na ausência ao trabalho por faltas programadas (férias, licença maternidade, licença congresso e outras) e não programadas (licença saúde, faltas não justificadas, suspensão), sendo um problema crucial para as organizações públicas e seus gestores. Nesse sentido, ocasiona não só custos diretos, mas também indiretos, representados pela redução da produtividade, da qualidade do atendimento e os decorrentes de demandas administrativas diversas (Chiavenato,2004).

O modelo educacional tradicional é baseado na interação professor-aluno. Quando o professor falta, o fluxo contínuo de interação é interrompido e o tempo produtivo da aula é reduzido, já que parte dele é utilizada para a apresentação do novo professor, sua adaptação à rotina e aos procedimentos da sala de aula e o estabelecimento da disciplina na classe (Capitan,1980; Varlas,2001). O aprendizado também é prejudicado pela dificuldade que os alunos têm em estabelecer relações afetivas e de confiança com o novo docente (Hill, 1982;Skidmore, 1984). A ausência do professor pode ainda afetar a motivação dos alunos (Ehrenberg et. all, 1991).

O objetivo desta monografia foi quantificar o absenteísmo dos profissionais da rede municipal de educação de Tubarão e avaliar o impacto financeiro gerado pela sua ausência no trabalho.

## 1.1 TEMA

Afastamentos por atestado médico na rede municipal de educação de Tubarão.

## 1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA

Avaliação do impacto financeiro gerado pelos afastamentos ao trabalho dos profissionais na rede municipal de educação de Tubarão.

## 1.3 PROBLEMA DE PESQUISA

Os afastamentos e ausências no trabalho normalmente são abordados como problemas de saúde ou como demandas administrativas. Poucos trabalhos procuraram mensurar o impacto econômico dos afastamentos no âmbito da educação.

A pergunta de pesquisa que orientou a busca de respostas foi: os afastamentos para tratamento de saúde dos profissionais da educação na rede municipal de Tubarão, SC geram impacto financeiro para a gestão municipal?

## 1.4 JUSTIFICATIVA

Com o aumento das exigências impostas pela nova ordem mundial, bem como a atual organização do ensino brasileiro, que impõem ao educador desafios no processo de preparação do educando para o trabalho e a cidadania, é preciso que sejam resgatadas de forma crítica e aprofundada as questões pertinentes à saúde relacionada ao trabalho docente, buscando determinar as variáveis dessa relação e suas implicações na prática educativa.

Segundo Amorim et al. (2006), os professores representam cerca de dois milhões de trabalhadores no Brasil, sendo uma categoria predominantemente feminina na educação básica, devido a fatores históricos e que atualmente vem adquirindo patologias que tem afetado a qualidade de seu trabalho e conseqüentemente sua qualidade de vida.

Dados coletados pela APEOESP (2006) mostram que no Brasil há um grande número de professores readaptados (afastados temporária ou permanentemente para as atividades administrativas), sendo afetados por uma ou mais doenças da área da psiquiatria,

neurologia, otorrinolaringologia, reumatologia ou mesmo professores que se mantêm em sucessivas licenças de saúde por motivos múltiplos.

Além do impacto gerado na saúde dos educadores, estes afastamentos geram custos ao estado devido a necessidade de substituição e readaptação destes profissionais, assim como pelo comprometimento da qualidade de ensino ofertada para a comunidade.

## 1.5 OBJETIVOS

### 1.5.1 Objetivo Geral

Avaliar o impacto financeiro gerado por afastamentos na rede municipal de educação de Tubarão.

### 1.5.2 Objetivos Específicos

- Quantificar o absenteísmo na rede municipal de educação de Tubarão;
- Determinar as principais causas do absenteísmo;
- Determinar quais as categorias profissionais tem maior risco de ausência por motivo de saúde na rede de educação do município de Tubarão.
- Determinar a distribuição sazonal do absenteísmo entre os trabalhadores da educação no município de Tubarão.
- Determinar o custo gerado pelo absenteísmo;
- Avaliar o impacto financeiro gerado por afastamentos com atestado médico na rede municipal de educação de Tubarão.

## 1.6 METODOLOGIA

### 1.6.1 Do ponto de vista do tipo de estudo

Este trabalho é um estudo de caso pois, segundo Leonel (2007, p. 131) ele se caracteriza por ser um estudo profundo de uma unidade empiricamente verificável, tornando o conhecimento amplo e detalhado.

Historicamente o estudo de caso tem origem na pesquisa médica e na pesquisa psicológica, com a análise de modo detalhado de um caso individual que explica a dinâmica e a patologia de uma doença dada.

Para Goode e Hatt (1979 p. 422), o estudo de caso é um meio de organizar os dados, preservando do objeto estudado o seu caráter unitário. Considera a unidade como um todo, incluindo o seu desenvolvimento (pessoa, família, conjunto de relações ou processos etc.).

Do ponto de vista epidemiológico, pela forma como foram coletados os dados de interesse para esta pesquisa e pelos objetivos a serem alcançados (a determinação do perfil de prevalência da ausência ao trabalho), podemos considerar este estudo um estudo de tipo observacional transversal, no qual a realidade foi flagrada em um determinado momento no tempo, e seus resultados são a síntese de um fenômeno decorrente do comportamento de uma grande população.

### 1.6.2 Do ponto de vista da forma de abordagem do problema

Do ponto de vista da forma de abordagem do problema, este trabalho é quantitativo, pois se preocupa com a generalização a partir da priorização do conhecimento e compreensão das frequências e proporções da distribuição do evento estudado. Assume que a realidade pode ser objetivada e passível de medição, permitindo uma ideia de racionalidade como sinônimo de quantificação. Em outras palavras, este tipo de abordagem se define pela ideia de rigor, precisão e objetividade. (BICUDO 2004, apud LEONEL, 2007, p. 106):

Esta abordagem se caracteriza pelo uso de recursos estatísticos como porcentagem, médias e desvios-padrão, entre outros, o que sugere a utilização de gráficos, tabelas e quadros para facilitar a análise e interpretação de dados.

### **1.6.3 Do ponto de vista dos objetivos**

Do ponto de vista dos objetivos este trabalho é classificado como descritivo, pois tem como objetivo principal descrever características de uma determinada população e estabelecer relação entre variáveis. (Gil, 2002)

São pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis como, por exemplo, uma pesquisa de mercado que relaciona o perfil de consumo com renda mensal, escolaridade e classe social.

### **1.6.4 Do ponto de vista dos procedimentos técnicos**

Por fim, do ponto de vista dos procedimentos técnicos, este trabalho é classificado como levantamento, pois busca analisar, quantitativamente, características de determinada população.

Para Gil ( 2002, p. 50apud LEONEL, 2007 p. 130), as pesquisas do tipo levantamento:

[...] caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados pesquisados.

## 2 REVISÃO BIBLIOGRAFICA

### 2.1 DOENÇA DOS PROFESSORES

Os baixos salários, as condições de trabalho precárias e muitas vezes a falta de preparo dos profissionais da educação acabam por criar situações adversas no ambiente escolar, que faz com que estes profissionais adoeçam física e psicologicamente. De acordo com vários trabalhos acadêmicos, os problemas mais comuns que acometem o professor podem ser divididos entre os ligados à voz e à audição, ao aparelho respiratório (como alergias), ao sistema musculoesquelético e aos problemas psíquicos e comportamentais.

Em 2013 na cidade de São Paulo a imprensa noticiou que cada professor faltou em média 21 dias de aula por ano utilizando atestados médicos, o que resultou num montante de 1,8 milhões de faltas no ano de 2013. (Camargo, 2014)

No estado de Alagoas foram concedidas 7.891 licenças médicas aos profissionais que trabalham no Estado e, estima-se que, pelo menos 15% delas foram concedidas aos profissionais da educação. ( RENAST, 2013)

### 2.2 CID-10

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, freqüentemente chamada pela sigla CID (*InternationalStatisticalClassificationofDiseasesandRelated Health Problems* - ICD) fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças.

Esta classificação é atualizada anualmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS) que através da URC (*Update ReferenceCommittee*) recebe propostas de organizações conveniadas com a OMC e sugere as atualizações na CID-10.



## 2.3 ABSENTEÍSMO

Absenteísmo é uma palavra com origem no latim, onde *absens* significa "estar fora, afastado ou ausente". O absenteísmo consiste no ato de se abster de alguma atividade ou função.

Controlar o absenteísmo é atualmente o grande desafio das instituições, em função dos impactos financeiros que ele produz, e também da sociedade, em virtude das repercussões previdenciárias associadas aos benefícios decorrentes desses afastamentos.

Ao se analisar o absenteísmo é importante considerar a existência de uma etiologia multifatorial. Devem ser avaliadas, portanto, as variáveis relacionadas ao indivíduo como a motivação, necessidades, hábitos, valores, habilidades e conhecimentos; as variáveis relacionadas à ocupação do trabalhador como: o tipo de empresa, os métodos de produção; as variáveis relacionadas à organização como: o clima de trabalho e as políticas da instituição. (TAYLOR, 1999, PELLETIER, 2004 apud SALDARRIAGA, 2007). Perda de produtividade, horas extras de outros empregados, diminuição da produtividade total dos trabalhadores, custos inesperados para garantir ajuda temporária e insatisfação da clientela são custos associados ao absenteísmo.

## 2.4 REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE TUBARÃO

Tubarão é um município brasileiro do sul do estado de Santa Catarina, e possui um território de 301,755Km<sup>2</sup> com uma população estimada para o ano de 2014 de 102.087 habitantes. Com um índice de desenvolvimento Humano de 0,796 é o 53º município do ranking nacional 13º do estado.

Atualmente a rede municipal de educação de Tubarão possui 49 unidades de ensino, sendo 29 centros de educação infantil e 20 escolas de ensino básico. Esta rede conta com a colaboração de 1353 profissionais, sendo a maioria professores (701) e agentes de serviços gerais (271). A rede atende 6.159 crianças do maternal até o 9º ano do ensino fundamental, oferecendo em algumas unidades ensino de período integral e em outras atividades no contra turno como música, dança, empreendedorismo e outras oficinas.

### 3 MÉTODO

A Fundação municipal de Educação disponibilizou os dados dos afastamentos do período de janeiro a junho de 2014, como também o número de funcionários total e por função, salário base por função, os valores absolutos da folha de pagamento da fundação de educação e os custos para contratação de profissionais substituídos.

Observou-se que existe diversificação significativa de salários contratuais, dependendo do período em que o profissional foi contratado, como inclusão de horas extras, gratificações por especialização e incentivo instituído por decreto-lei. Sendo assim, além do salário básico que é aquele registrado na carteira, algumas vantagens e gratificações são acrescidas no contracheque, oportunizando ao profissional ter aumento de renda no final do período, considerado atrativo. Por isso, para as finalidades deste estudo, optou-se por utilizar o salário básico inicial com acréscimos.

O índice de absenteísmo foi encontrado aplicando a divisão do total de dias de ausências não previstas ao trabalho, pelo número de dias úteis trabalhados no período, descontados os dias relativos às férias, feriados e aos finais de semana, multiplicado pelo número de profissionais de cada categoria pesquisada.

$$\text{Absenteísmo} = \frac{\text{Total de dias de ausências}}{\text{Total de dias trabalhados} \times \text{número de profissionais da categoria}}$$

Para determinar o custo gerado pelo absenteísmo definiu-se o custo diário de cada profissional dividindo o salário médio da classe pelo número de dias trabalhados por mês. Assim pode-se determinar o valor diário da remuneração de cada profissional.

$$\text{Salário médio da categoria} = \frac{\text{Salário mensal}}{\text{número de dias trabalhados do mês}}$$

Outro fator avaliado foi o custo para contratação de profissionais substitutos. A contratação de substitutos resume-se em um processo seletivo em forma de avaliação escrita feito todo início de ano letivo por uma empresa terceirizada contratada pela prefeitura de Tubarão através de processo licitatório. Para se determinar o custo deste procedimento por trabalhador se dividiu o valor do processo de seleção pelo total de trabalhadores da rede municipal de Educação.

$$\text{Custo substituição per capita} = \frac{\text{custo total do processo seletivo}}{\text{número total de funcionários da Educação}}$$

Os valores que representam os dias não trabalhados dos profissionais onde não há substituição dos mesmos poderia ser computado como custo. Neste caso, foram computados apenas os dias não trabalhados e recebidos.

Para se determinar o total gasto com faltas com atestados médicos definiu-se como padrão multiplicar o número de faltas sem substituição de profissional com o salário diário acrescido do número de profissionais substituídos multiplicado pelo custo substituição per capita. O resultado foi considerado o montante gasto com faltas por atestado médico.

Para se determinar as principais causas do absenteísmo, os atestados foram agrupados através de seus códigos da CID-10 (Classificação Internacional de Doenças).

E por fim, para se determinar o impacto financeiro gerado pelos afastamentos, foram somados os custos dos afastamentos e confrontados estes valores com a folha de pagamento da rede municipal de educação de Tubarão.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No levantamento feito no período de 1º de janeiro até 30 de junho de 2014 foram contabilizados 113 afastamentos com atestados médicos, sendo que em 17 casos foi necessária a substituição do profissional. As categorias que mais se ausentaram foram a dos professores e a dos agentes de serviços gerais, que somaram um total de 109 atestados, com respectivamente 80 e 29 afastamentos. Em estudo desenvolvido por Silva, Et al, 2009 para estudar transtornos mentais e comportamentais em servidores públicos do estado de Alagoas, mostrou que os professores e os agentes de serviços gerais foram também, como neste estudo, os profissionais que mais utilizaram licenças médicas com 45% e 8% respectivamente em um total de 8.249 afastamentos.

(MESTRE, 2011) diz que na cidade de São Paulo 97% das readaptações e 62% das licenças por distúrbios de voz são concentradas em profissões relacionadas ao ensino, como professor, educador de creche e coordenador pedagógico.

### 4.1 PRINCIPAIS CAUSAS DE ABSENTEÍSMO

A distribuição dos motivos de afastamento segundo a Codificação Internacional de Doenças (CID-10) indicou que as principais causas de afastamento com atestado médico foram as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99), transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) e fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde (Z00-Z99), como mostra o gráfico a seguir.

Apesar de que neste trabalho as principais causas foram as citadas no parágrafo acima outros estudos destacam doenças como distúrbios da voz, asma, alergias, irritação, hipertensão arterial, alterações gastrintestinais (MESTRE, 2011), obesidade e alcoolismo (SANTOS, 2013) como causas relevantes de afastamentos.

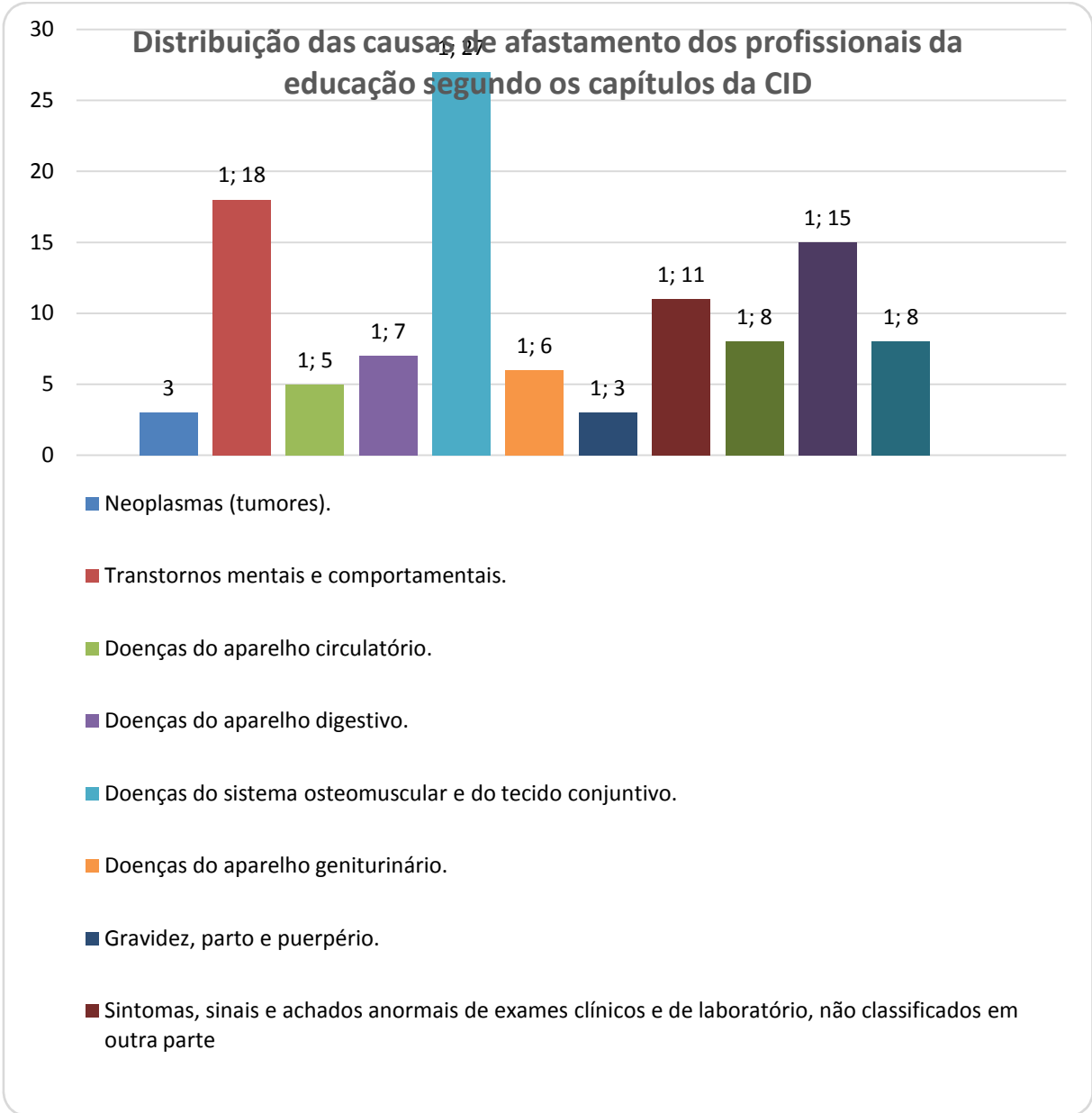


Gráfico 1. Distribuição das causas de afastamento dos profissionais da educação segundo os capítulos da CID. Tubarão, 2014.

O Gráfico 1 indica as lesões por movimentos repetitivos e a pressão psicológica que os profissionais de educação sofrem como as causas mais prevalentes de afastamento entre os trabalhadores da educação. Dos profissionais que sofreram distúrbios osteomusculares, 73% eram professores e 27% eram agentes de serviços gerais. Já entre os que sofreram transtornos mentais e comportamentais, 69% eram professores e 31% eram agentes de serviços gerais.

## 4.2 ABSENTEÍSMO

Os índices de absenteísmo encontrados variaram de 5,83 até 41,67 para cada 1000 trabalhadores com uma média de 19,57 para cada 1000 trabalhadores destacando a classe de psicólogo como a com maior índice.

Tabela 1 Número de trabalhadores, frequência dos afastamentos e absenteísmo por categoria profissional, Tubarão, 2014.

<b>Categoria profissional</b>	<b>Nº de trabalhadores</b>	<b>Nº de afastamentos</b>	<b>ABSENTEÍSMO/1000 Trabalhadores</b>
Motorista	20	2	5,83
Psicóloga	3	1	41,67
Serviços gerais	271	29	22,29
Professor	701	80	16,84

Quanto à sazonalidade, pode-se observar que houve concentração das faltas nos meses de fevereiro, março e maio, que somados concentraram 73,42% do total de afastamentos do semestre.

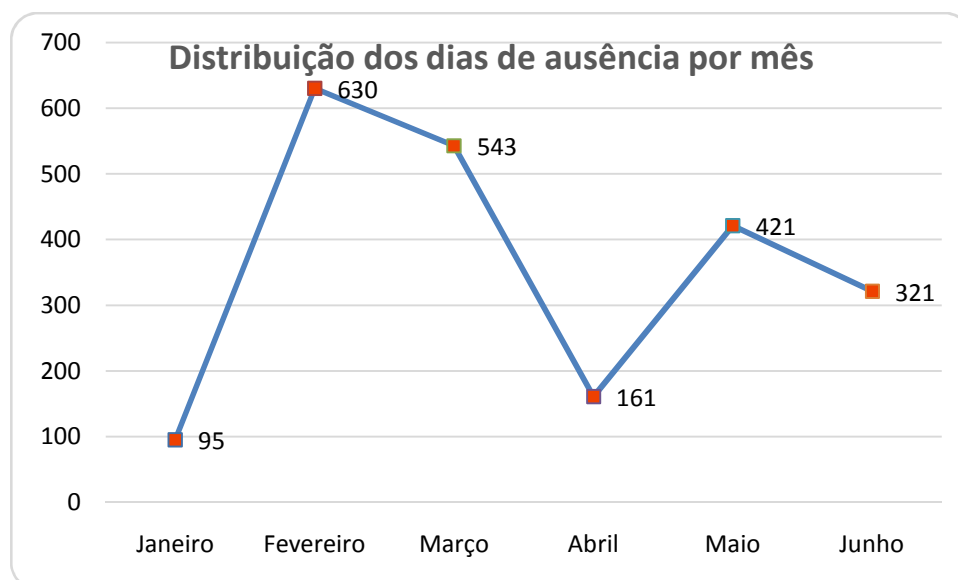


Gráfico 2. Distribuição dos dias de ausência por mês. Tubarão, 2014

### 4.3 CUSTOS DO ABSENTEÍSMO

De acordo com o gráfico abaixo observa-se que 50% dos afastamentos foram de até 7 dias e que apenas alguns trabalhadores tiveram afastamentos maiores que 30 dias, o que elevou a média para quase 20 dias por trabalhador. Este gráfico também expõe visualmente que apenas 15 trabalhadores necessitaram de substituição.

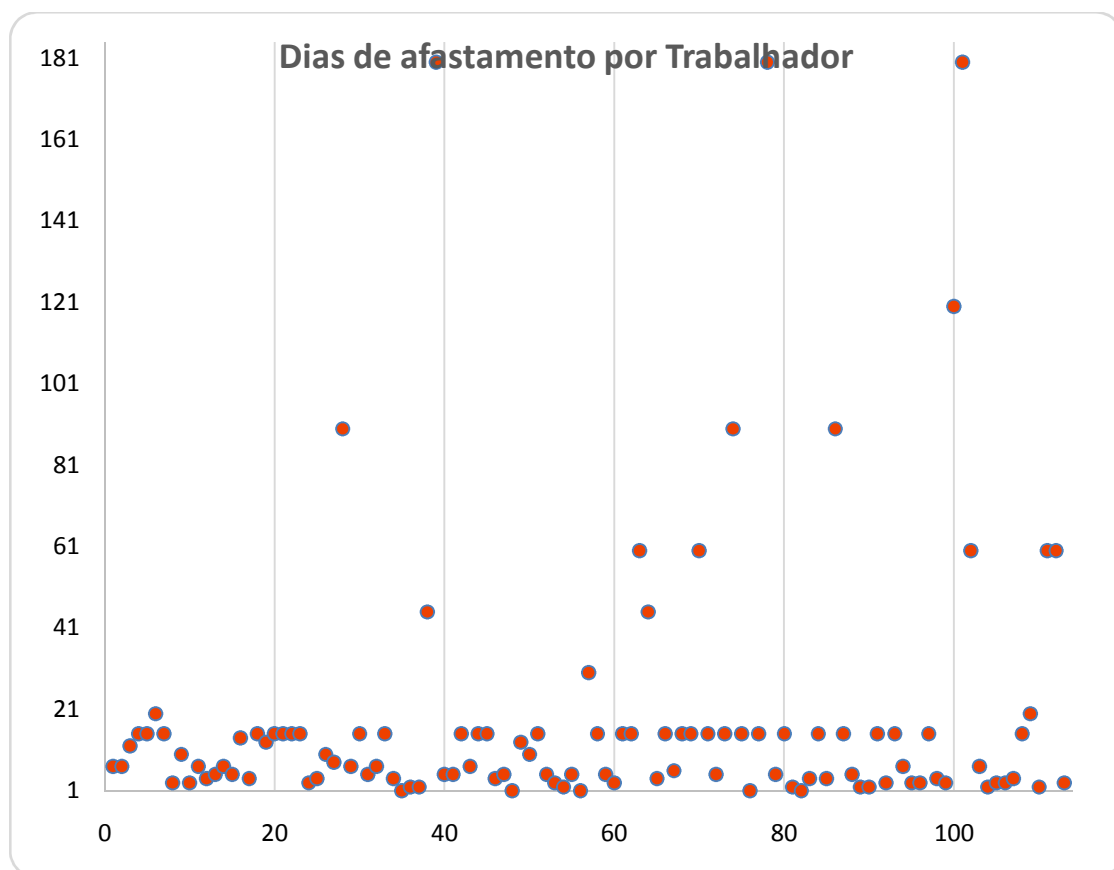


Gráfico 3 Dias de afastamento por trabalhador. Tubarão, 2014.

Tabela 2. Categorias profissionais, composição do vencimento (R\$) e indicadores obtidos. Tubarão, 2014.

<b>Profissão</b>	<b>Salário Base</b>	<b>Vale Alimentação</b>	<b>Hora atividade</b>	<b>Gratificação</b>	<b>Salário total</b>	<b>Salário Diário</b>	<b>Custo substituição per capita</b>
Professor	2.022,81	210,00	364,11	-	2.596,92	129,85	55,49
Psicólogo	1.517,33	210,00	-	-	1.727,33	86,37	55,49
Serviços Gerais	989,20	210,00	-	-	1.199,20	59,96	55,49
Motorista	1.070,00	210,00	-	267,50	1.547,50	77,38	55,49

Com um total de ausências de 2171 dias em 113 atestados médicos, associado à necessidade de substituição de 17 profissionais, o custo total gerado pelo absenteísmo na rede municipal de educação de Tubarão por faltas com atestado médico no período de 1º de janeiro até 30 de junho de 2014 foi de R\$ 144.023,88, que representou 0,86% da folha de pagamento da Fundação Municipal de Tubarão no mesmo período. A média de mensal de perdas por ausência no período estudado foi de R\$24.003,98.

Apesar do resultado alcançado não representar nem 1% do valor gasto pela fundação com o salário dos trabalhadores da educação, é necessário salientar que estes recursos são públicos e que acumulados e reinvestidos poderiam trazer benefícios para a comunidade escolar e, por consequência, à sociedade tubaronense.

A implantação de casas de apoio destinadas aos profissionais da educação onde os mesmos podem ter acompanhamento psicológico e fisioterápico, é uma alternativa utilizada em vários municípios do estado para melhorar a qualidade de vida e o desempenho dos profissionais deste setor. Os valores gastos com o absenteísmo justificam a implantação de um programa semelhante na rede municipal de Tubarão. O resultado desse serviço poderia diminuir o absenteísmo e redundar em retorno dos investimentos de implantação e manutenção, com melhoria na qualidade de vida no trabalho.



## 5 CONCLUSÃO

Apesar de aparentemente pouco expressivo em termos econômicos, os gastos gerados com absenteísmo são um prejuízo cujo principal resultado é a diminuição da qualidade de ensino disponibilizado. A rotina diária dos profissionais da educação é estressante e cansativa, havendo a necessidade de um acompanhamento mais regular e especializado desses profissionais. Transtornos psicológicos, distúrbios das cordas vocais e doenças osteomusculares, se não tratadas, podem levar a enfermidades graves e até à invalidez profissional.

Apesar dos custos econômicos associados ao absenteísmo dimensionados por este estudo terem sido considerados administráveis e de proporção pequena em relação ao valor da folha salarial do setor educação no município, outras dimensões da ausência não foram consideradas, e no seu conjunto o impacto causado pelas faltas não programadas de profissionais da educação são consideráveis para a sociedade e podem ser reduzidos com valores menores do que os prejuízos advindos dos afastamentos estudados.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, S., N., M., C. et al. **Implicações do trabalho na saúde de professoras de ensino fundamental**. Goiânia. I Seminário Nacional de Trabalho e Gênero. Sessão Temática: Trabalho, Gênero e Educação. P.1-14. [Livro]RAUEN, Fábio José. **Roteiros de pesquisa**.Rio do Sul: Nova Era, 2006.

APEOESP- **Associação dos Professores do estado de São Paulo**. Disponível em: [www.apeoesp.gov.br](http://www.apeoesp.gov.br).

SARESP (2008). **Microdados** –Proficiência e questionários.

Chiavenato I. **Gestão de Pessoas. Edição compacta**. 2ª ed. São Paulo (SP): Atlas; 2004.

Ehrenberg, R. Ehrenberg, P., Reese, D. e Ehrenberg, E. (1991). **School district leave policies, teacher absenteeism and student achievement**. Journal of Human Resources, 26(1), 72-105.

Capitan, J. H. (1980). Teacher Absenteeism. **A Study of the Ohio Association of School Personnel Administrators**. American Association of School Personnel Administrators, Seven Hills, OH.

Varlas, L. (2001). **Succeeding with substitute teachers**. Education Update, 43(7).

Hill, T. S. (1982). **You can't afford for teachers to be out, so take these steps to stop absenteeism**. Updating School Board Policies, 13(3), 3-6.

Skidmore, D. E. (1984). **We used these few simple steps to cut teacher absenteeism in half**. American SchoolBoardJournal, 171(3), 40-41.

LEONEL, Vilson.; MOTTA, Alexandre de Medeiros. **Ciência e pesquisa**. 2. ed. Palhoça: UnisulVirtual, 2007.

MORESI, Eduardo. **Metodologia da pesquisa**. 2003. 108 f. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação. Universidade Católica de Brasília, UCB, Brasília, 2003.

Gil, Antônio Carlos. **Como classificar as pesquisas?** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC. Disponível em:

[www.ngd.ufsc.br/files/2012/04/ric\\_CLASSIFICAPESQUISAGIL.doc](http://www.ngd.ufsc.br/files/2012/04/ric_CLASSIFICAPESQUISAGIL.doc) acesso em: 05/11/2014

Camargo, Paulo. **Mal-estar docente**, Revista escola pública. Disponível em: <http://revistaescolapublica.uol.com.br/textos/35/mal-estar-docente-300042-1.asp> acesso em : 08/11/2014.

SALDARRIAGA, J. F.; MARTÍNEZ, E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica em uma institución de educación superior. Revista Fac. SaludPública, Medellin, v. 25, n. 1, p. 32-9, 2007.

IBGE. **Cidades@**. © 2014 IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em:

<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=421870&search=||info%EF5es-completas> Acesso em: 26/11/2014

RENAST. **Cresce o numero de professores afastados por problemas psicológicos**. Disponível em: acesso em: 26/11/2014

Goode WJ, Hatt PK. **Métodos em pesquisa social**. 5a ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional; 1979 p. 422.

SILVA, Eli Borges de Freitas; TOME, Layana Alves de Oliveira; COSTA, Teresinha de Jesus Gomes da e SANTANA, Maria da Conceição Carneiro Pessoa de. **Transtornos mentais e comportamentais: perfil dos afastamentos de servidores públicos estaduais em Alagoas**, 2009. Epidemiol. Serv. Saúde [online]. 2012, vol.21, n.3, pp. 505-514. ISSN 1679-4974. <http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742012000300016>.

MESTRE, LhaísRenata and FERREIRA, LésliePiccolotto. **O impacto da disfonia em professores: queixas vocais, procura por tratamento, comportamento, conhecimento**

**sobre cuidados com a voz, e absenteísmo.** Rev. soc. bras. fonoaudiol. [online]. 2011, vol.16, n.2, pp. 240-241. ISSN 1982-0232. <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-80342011000200021>.

SANTOS, Marcio Neresdos and MARQUES, Alexandre Carriconde. Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores de uma cidade do sul do Brasil. Ciênc. saúde coletiva [online]. 2013, vol.18, n.3, pp. 837-846. ISSN 1413-8123. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232013000800029>.