UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM E BIOCIÊNCIAS - DOUTORADO

JOSENALDO BEZERRA DE OLIVEIRA

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇAS DE FUNCIONÁRIOS DO DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO DO ESTADO DE RORAIMA

Rio de Janeiro
2021

JOSENALDO BEZERRA DE OLIVEIRA

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇAS DE FUNCIONÁRIOS DO DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO DO ESTADO DE RORAIMA

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e Biociências, da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, como requisito final para obtenção do título de Doutor em Ciências.

Orientadora: Profa. Dra. Joanir Pereira Passos

Linha de Pesquisa:

Bases moleculares, celulares, fisiológicas e ambientais do cuidado em saúde

Rio de Janeiro
2021

Catalogação informatizada pelo(a) autor(a)

O048 OLIVEIRA, JOSENALDO BEZERRA DE
IMPACTO ORÇAMENTÁRIO DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇAS DE FUNCIONÁRIOS DO DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO DO ESTADO DE RORAIMA / JOSENALDO BEZERRA DE OLIVEIRA. -- Rio de Janeiro, 2021.
85 f.

Orientadora: JOANIR PEREIRA PASSOS.
Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e Biociências, 2021.

1. Absenteísmo. 2. Qualidade de vida. 3. Impacto orçamentário. I. PASSOS, JOANIR PEREIRA, orient. II. Título.

JOSENALDO BEZERRA DE OLIVEIRA

Impacto orçamentário dos afastamentos por doenças de funcionários do Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima

Tese submetida à avaliação da Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e Biociências (PPGENFBIO – Doutorado), do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, como requisito final para obtenção do título de Doutor em Ciências.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Joanir Pereira Passos
Presidente

Profa. Dra. Land Mary Freitas Peres
1º Examinador

Prof. Dr. Cristiano Bertolossi Marta
2º Examinador

Dra. Érika Almeida Alves Pereira
3º Examinador

Prof. Dr. Roberto Carlos Lyra da Silva
4º Examinador

Profa. Dra. Aline Ramos Velasco
Suplente

Profa. Dra. Renata da Silva Hanzelmann
Suplente

DEDICATÓRIA

Dedico esta obra aos meus genitores, Luiz Felisberto de Oliveira (in memorian) e Maria da Paz Bezerra de Oliveira (in memorian), que embora não estando mais neste plano, abriram as maiores portas e subsídios na estruturação da minha índole, e me levaram às conquistas possíveis, por meio da perseverança e determinação, atributos essenciais para alcançar este objetivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me iluminar em cada raciocínio aqui colocado: nas frustrações, dando-me força para eu me reinventar, na estabilidade emocional, que me permitiu ter a sensibilidade de me conectar à pesquisa sem desamparar minha família e, finalmente, por me dar saúde e vigor para concluir esse objetivo.

Acredito que é de suma importância contemplar todas as pessoas que de alguma forma contribuíram comigo nesse percurso proposto ao doutoramento, algumas delas fundamentais para a produção deste trabalho e o entendimento que emana no Doutorado.

Quero agradecer imensamente a minha orientadora, Dra. Joanir Pereira Passos, por todo o empenho nessa acolhedora orientação, guiando-me de forma esplêndida em cada etapa desta produção. Sua receptividade e atenção foram fundamentais para o êxito deste trabalho, orientando-me durante três anos, levando-me a alcançar o tão almejado título de doutor.

Quero agradecer à Universidade Estadual de Roraima e ao Magnífico Reitor Regys Odlares Lima Freitas, em cuja gestão foi firmado o convênio com a UNIRIO.

Agradeço também aos professores Doutores, Érika Almeida Alves Pereira, Roberto Carlos Lyra da Silva e Land Mary Freitas Peres, por todo o compartilhamento de conhecimento e acrescentamentos, que de forma fundamental contribuíram para esta produção, possibilitando trocas culturais e pessoais.

Ao Dr. Cristiano Bertolossi Marta, que contribuiu de forma significativa no processo de qualificação da Tese, o que me permitiu restabelecer e adequar os propósitos e desenvoltura desta pesquisa.

Agradeço a todos os colegas do grupo PENSAT e aos colaboradores do DETRAN/RR, que ao longo do tempo se dispuseram com todo vigor, buscando fontes essenciais e proporcionando a aprendizagem que direta e indiretamente fazem parte da elaboração dessa tese.

Aos colegas do DETRAN/RR, de forma especial, por terem cooperado nas informações e dados que se fizeram necessários para desenvolver os objetivos especificados nesta tese.

Aos meus irmãos, irmãs, cunhados e cunhadas, que sempre estiveram prontos para me escutar, acolhendo-me nas adversidades e dificuldades dessa trajetória.

Minha profunda gratidão e maiores agradecimentos são para minha esposa, Maristella Manfer Dutra do Prado, que mesmo com suas atribuições profissionais e cuidados com o lar, sempre contribuiu de alguma forma para o desenvolvimento desta pesquisa. Agradeço-lhe por fazer o meu papel quando não pude me doar a nossas filhas e por cada momento de renúncia para que eu pudesse atingir o meu objetivo. Pelo apoio, amor, companheirismo e dedicação que ela dispensa a mim e às nossas filhas, sempre nos motivando a tentar algo mais. Posso afirmar que estarei sempre pronto no que você precisar assim como você sempre esteve por mim.

Por fim, a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a elaboração deste trabalho.

RESUMO

OLIVEIRA, Josenaldo Bezerra de. **Impacto orçamentário dos afastamentos por doenças de funcionários do Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima.** 2021. 85 f. Tese (Doutorado em enfermagem e Biociências) – Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, Rio de Janeiro, 2021.

As ausências ao trabalho por motivo de doença são denominadas absenteísmo, um dos fatores impactantes no âmbito profissional, tanto no aspecto da dinâmica de atribuições quanto no fator custos trabalhistas, na rede pública e privada. Nesta pesquisa, elencou-se como objetivos: traçar o perfil sociodemográfico dos servidores públicos, afastados por licenças médicas, do DETRAN/RR; Identificar as causas prevalentes das licenças médicas dos servidores públicos em estudo, de acordo com a Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10); Valorar o custo médio dos afastamentos por licenças médicas dos servidores públicos do Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima; e Realizar uma análise orçamentária do impacto dos afastamentos por doença dos servidores públicos, do Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima. Trata-se de um estudo descrito com abordagem quantitativa, sendo que os dados referentes aos afastamentos por licenças médicas foram obtidos a partir de consulta a prontuários físicos e/ou eletrônicos dos servidores na Divisão de Recursos Humanos do DETRAN/RR, no período de 2017 a 2019. Foram analisados 54 prontuários de colaboradores da autarquia, impactando em R$ 721.472,18 o orçamento do período. Constatou-se a predominância voltada ao afastamento por problemas ortopédicos (fraturas) o que representa 9,42% do quantitativo geral. Verificou-se, ainda, que no período proposto, os colaboradores estiveram afastados durante 2.924 dias. Comprova-se a tese de que o afastamento por licenças médicas dos servidores públicos do DETRAN/RR compromete a receita corrente líquida da instituição, o que impacta diretamente no limite de gasto determinado pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Palavras-chave: Absenteísmo. Qualidade de vida. Impacto orçamentário.

ABSTRACT

OLIVEIRA, Josenaldo Bezerra de. **Budgetary impact of sick leave regarding the employees of the State Department of Transit of the State of Roraima.** 2021. 85 f. Thesis (PhD in Nursing and Biosciences) - Center of Biological Science and Health, Federal University of Rio de Janeiro - UNIRIO, Rio de Janeiro, 2021.

Absences from work due to illness are called absenteeism, one of the impacting factors in the professional sphere, both in terms of the dynamics of attributions and labor costs, in the public and private sector. In this research, the objectives were: To outline the sociodemographic profile of public employees on sick leave from the DETRAN/RR; To identify the prevalent causes of sick leave of the public employees under study, according to the International Classification of Diseases and Health Related Problems (ICD-10); To evaluate the average cost of sick leave regarding the public employees of the State Department of Transit of the State of Roraima; and to execute a budgetary analysis of the impact of sick leave of public employees of the State Department of Transit of the State of Roraima. This is a quantitative approach study, and the data related to sick leave were obtained from consultation of physical and/or electronic medical records of the workers in the Division of Human Resources of DETRAN/RR, in the period from 2017 to 2019. There were analyzed 54 medical records of the local government's employees, with a R$ 721,472.18 impact on the budget for the period. It was found that there was a predominance of absence due to orthopedic problems (fractures), which represents 9.42% of the general quantity. It was also verified that during the proposed period, the collaborators were away for 2,924 days. Therefore it is proved the thesis that the absence due to medical leave of DETRAN/RR public servants compromises the institution's net current revenue, which directly impacts the spending limit determined by the Fiscal Responsibility Law.

Keywords: Absenteeism. Quality of life. Budgetary impact.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - A evolução do trabalho paralelo à evolução de recursos humanos..... 29
Figura 2 - Condições que levam ao absenteísmo..... 35
Figura 3 - Composição da estrutura no Estado 41
Figura 4 - Composição da Receita 44
Figura 5 - Critérios de inclusão e exclusão do quantitativo envolvido no estudo . 45
Figura 6 - Esquema Metodológico 46
Figura 7 - Quadro demonstrativo de procedimentos..... 46
Figura 8 - Remuneração do QCPE, expressa em classes, padrões e referências iniciais 51
Figura 9 - Remuneração dos cargos comissionados (DAS), em classes 52
Figura 10 - Remuneração dos cargos de funções gratificadas (FG), em classes 52
Figura 11 - Classificação do afastamento por CID 2017 a 2019..... 58
Figura 12 - Total dias de afastamento por ano 58
Figura 13 - “Custos” com os afastamentos..... 66
Figura 14 - Gastos com afastamentos por nível de cargos 67
Figura 15 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2017 69
Figura 16 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2018 70
Figura 17 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2019 72
Figura 18 - Impacto das Despesas com Pessoal x Receita Corrente Líquida 73

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados sociodemográficos dos servidores do DETRAN-RR, no período de 2017 a 2019. 53
Tabela 2 - Distribuição dos motivos dos afastamentos do DETRAN/RR no período de 2017 a 2019. 55
Tabela 3 - Tempo de afastamento, em relação nº de servidores do DETRAN/RR, 2017 59
Tabela 4 - Tempo de afastamento, em relação nº de servidores do DETRAN/RR, 2018. 60
Tabela 5 - Tempo de afastamento, em relação nº de servidores do DETRAN/RR, 2019. 60
Tabela 6 - Custo por Categoria de Cargos ano de 2017, 2018 e 2019 61
Tabela 7 - Custos das substituições 2017 63
Tabela 8 - Custos das Substituições 2018 64
Tabela 9 - Custos das Substituições 2019 65
Tabela 10 - Custos das Substituições 2017 a 2019 65
Tabela 11 - Receita Corrente Líquida e Despesa com Pessoal em 2017 68
Tabela 12 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2018 70
Tabela 13 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2019 71
Tabela 14 - Análise do impacto orçamentário dos gastos do total de dias de absenteísmo dos servidores do DETRAN/RR entre os anos de 2017 a 2019. 73
Tabela 15 - Comparativo de receitas, despesas e percentual 74

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

LEI - Lesões por Esforços Intensos

LER - Lesões por Esforços Repetitivos

DORT - Doenças Osteomusculares Relativas ao Trabalho

LTC - Lesões por Traumas Cumulativos

SUS – Sistema Único de Saúde

DETRAN/RR – Departamento Estadual de Trânsito de Roraima

DENATRAN – Departamento Nacional de Trânsito

CIRETRAN – Circunscrição Regional de Trânsito

CID-10- Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde

PENSAT - Laboratório de Pesquisa: Enfermagem, Tecnologias, Saúde e Trabalho

UNIRIO - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

PLOA - Proposta de Lei Orçamentaria Anual

LDO - Lei de Diretrizes Orçamentárias

LOA – Lei de Orçamento Anual

LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal

GP – Gestão de Pessoas

MS- Ministério da Saúde

MPS – Ministério da Previdência Social

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

DRH – Departamento de Recursos Humanos

CMM – Custo Médio Mês

CMA – Custo Médio Anual

RCL – Receita Corrente Líquida

DP – Despesa com Pessoal

RENAVAM - Registro de Nacional de Veículo Automotor

RENACH - Registro Nacional de Cadastro de Habilitação

RENACOM - Registro e Câmara Nacional de Compensação de Multas

FENASEG – Federação Nacional das Empresas de Seguros Privados, de Capitalização e de Previdência Complementar Aberta

SNG – Sistema nacional de Gravames

QCPE – Quadro de Cargos de Provimento Efetivo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 14
Problematização 18
Objetivos 19
J**ustificativa e relevância do estudo** 19
1 - REVISÃO DE LITERATURA 21
1.1 Gestão pública: abordagem conceitua**l** 21
1.2 Gestão de pessoas 28
1.3 Absenteísmo 33
2 MATERIAL E MÉTODOS 39
2.1 Delineamento do estudo 39
2.2 Local de estudo 40
2.2.1 O sistema DENATRAN/DETRANS 40
2.2.2 O Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima 40
2.3 População e amostra 44
2.4 Procedimento para coleta de dados 45
2.5 Organização e análise dos dados 47
2.6 Aspectos éticos 48
3 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 50
3.1 Composição receita e despesa 50
3.2 Plano de cargos e salários 50
3.3 Caracterização sociodemográfica de afastamentos dos servidores 53
3.4 Abordagem do tipo de afastamento 55
3.5 Custo das licenças e afastamentos 58
3.5.1 Custo dos afastamentos pela categoria dos cargos 60
3.5.2 Desmembramento dos custos das substituições de servidores em decorrência dos afastamentos dos postos de trabalho 63
3.6 Impacto na folha de pagamento 67
CONCLUSÃO 76
REFERÊNCIAS 79
APÊNDICE 84
ANEXO 85

INTRODUÇÃO

Os profissionais de diversos ramos da economia mundial se confrontam cada vez mais com a concorrência no mercado de trabalho. Daí a necessidade de estes serem polivalentes, sem ficar atrelados apenas às funções que estão limitadas na base curricular, mas buscar qualificações e conhecimentos para que possam se manter antenados nas diferentes formas de atuação que venham a desempenhar. Deste modo, é necessário que esse profissional tenha uma visão holística da atividade que exerce, preocupando-se em atingir todo o domínio do conhecimento e até mesmo a aplicação de todas as ramificações existentes nessa atividade.

Nas décadas de 60 e 70, os valores da profissionalização estavam voltados diretamente para a mão de obra especializada, no que tange às suas atribuições. Vale frisar que nessa época iniciaram-se os investimentos voltados para a industrialização, cuja produção exigia que o trabalhador soubesse fazer e, de contrapartida, produzir, em grande escala (GRÜNSPAN, 2005).

Entretanto, a influência japonesa nos anos 80 impôs cada vez mais essa fase, a multifuncionalidade, especializando cada vez mais o trabalhador no que diz respeito ao ato de saber fazer, a produzir, à agilidade, à economia funcional e à preservação da qualidade. A grande produção com os custos mais baixos foi e continua sendo a base administrativa para a industrialização e comércio, embora na grande maioria dessas empresas não exista políticas relevantes voltadas ao bem-estar e saúde dos trabalhadores (GRÜNSPAN, 2005).

De um modo em geral, pode-se observar que as empresas, seja na iniciativa privada ou na pública, estão passando por constantes modificações ocasionadas pela competividade e que estão relacionadas à esfera cultural, tecnológica e social, na qual exige-se dos trabalhadores uma polivalência mais exacerbada. Porém, é possível visualizar um quadro deficiente na crescente exigência dentro das atribuições dos trabalhadores, uma vez que a empresa não está fazendo uma cobrança quanto à qualificação técnica e as suas devidas atualizações culturais necessárias para o desempenho. Ocorre que essa exacerbada cobrança da ascensão cultural do perfil profissional acaba desencadeando nos profissionais a maior incidência de deficiências laborais, descontrole emocional, esgotamento mental e demais patologias que acabam por diminuir o resultado positivo da empresa (SANTI; BARBIERI; CHEADE, 2018).

É importante considerar que o Estado de Roraima é o décimo quarto maior estado brasileiro, com uma área de aproximadamente 224.300,506 km². É o estado menos populoso do país, com aproximadamente 605.761 habitantes e se constitui de quinze municípios, a saber: Alto Alegre, Amajari, Bonfim, Cantá, Caracaraí, Caroebe, Iracema, Mucajaí, Normândia, Pacaraima, Rorainópolis, São João da Baliza, São Luiz do Anauá, Uiramutã e sua capital, Boa Vista.

Roraima deixou de ser um território na década de 1980, e a partir daí, passou a adquirir uma autonomia política e financeira. Embora na condição de Estado, ainda hoje os municípios que constituem esse estado dependem praticamente em sua totalidade de recursos federais para subsidiar suas obrigações fiscais. Em se tratando de sua capital onde por muitos é feita a referência de “a capital da economia do contracheque”, a maior realidade se debruça na iniciativa pública, que movimenta em grande porcentagem a economia da capital e demais municípios. Embora considerado geopoliticamente estratégico, o Estado possui ascendentes grupos empresariais, se fortalecendo gradativamente no ramo da indústria da pecuária e agricultura, como as Usinas de Arroz e Soja, onde se verifica atualmente expressiva progressão das atividades (OLIVEIRA, 2011).

Em 2019, o Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima-DETRAN/RR criou as três unidades descentralizadas na capital, porém não investiu mais em infraestrutura desde sua criação, quando foram implantadas unidades denominadas CIRETRANS em todos os municípios, exceto Uiramutã, as quais desempenham sua função de atendimento, considerada obsoleta em nível estrutural, ou seja, acumula uma demanda ascendente de funções e, em contrapartida, o corporativo de atendimento a essas funções com a deficiência, tanto no sentido pessoal quanto na abrangência relativa a treinamento, condições e aparelhagens necessárias, o que acaba assoberbando o colaborador, desencadeando deficiências laborais.

Dentre as atividades exercidas pelo DETRAN/RR, no seu organograma institucional temos os cargos de nível superior de Analista Técnico, de nível médio composto por Técnico em Atividade Administrativa, Técnico em Atividade de Trânsito e Motorista Operacional, o nível fundamental com o cargo de Auxiliar Técnico e demais cargos comissionados, que desempenham tanto atividades administrativas quanto operacionais conforme o PCCR atual da instituição. Totaliza-se dentre os cargos ora citados 400 (quatrocentos), sendo 325 (trezentos e vinte e cinco) no âmbito

administrativo (interno) e 75 (setenta e cinco) no âmbito externo, ou seja, desempenham o cargo de Técnico em Atividade de Trânsito, com a diferenciação de atribuições dentro da instituição. Existem também por meio de fatos e atos as diferenciações laborais, e com isso vários tipos de absenteísmo.

Conforme foi visto, nesta última década a implantação de políticas voltadas ao bem-estar e saúde do trabalhador passaram a ser mais enfatizadas nas empresas brasileiras. Tais modificações e adequações estiveram voltadas em atividades físicas e mentais que possibilitaram aos trabalhadores a melhoria funcional e, consequentemente, o aumento da produtividade, despertando cada vez mais a competividade de produção com qualidade das empresas, consequência essa positiva na economia e saúde da empresa de um modo geral (ESTORCE; KURCGANT, 2011).

Atualizar os métodos corporativos de trabalho, tornando-os concernentes com as peculiaridades do corpo colaborativo possibilita um planejamento eficiente, motivando 2 (dois) propósitos, no qual o primeiro trata de conforto e saúde dos trabalhadores, visando a evitar acidentes e doenças desencadeadas pelas atribuições do trabalhador, sejam de ordem emocional, físicas ou cognitivas; o segundo objetiva as condições impróprias ou descomedidas das incumbências humanas, no que se refere ao benefício que se propõem na utilização e operação na demanda de um determinado produto, conforme salienta GRUNSPAN (2005).

Entende-se que a produção é o alcance do objetivo principal de uma empresa e/ou instituição, que por meio de um projeto administrativo torna-se operacional para tal desempenho de produção. Como visto anteriormente, as políticas voltadas para a saúde do trabalhador são essenciais nesse auxílio direto da mão de obra de trabalho, interferindo diretamente na diminuição dos afastamentos ligados à saúde do trabalho, seja por acidentes de trabalho, doenças laborais, doenças mentais e absenteísmos de um modo geral. Essa diminuição interfere significativamente no aumento da produtividade do nível de qualidade elevado do produto, abrangendo todos os setores, sejam da produção e/ou serviços (LEMOS et al., 2018; GRÜNSPAN, 2005).

Como mencionado acima, visando a essa reforma da qualidade de vida dos trabalhadores do DETRAN/RR, em abril do ano de 2019 foi implantado o Projeto Melhor Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho - PMQST, elaborado por Idalício Costa, Aline Rodrigues Leão e Francisco Bruno de Sousa Ferreira, no intuito de buscar uma ferramenta influente na capacidade produtiva e na saúde dos servidores. O projeto inclui, inicialmente, ergonomia, ginástica laboral, manobras de

distensionamentos neuro estrutural e massagens terapêuticas, visando à importância de se considerar as três atividades no desenvolvimento das relações entre “homem e máquina”, principalmente na preocupação com a segurança e eficiência do modo como os dois interagem entre si e com o meio.

A prática de atividades físicas, conglomerada a hábitos e normas ligadas à saúde do trabalhador, exerce influência em vários aspectos, ao valorizar a saúde e a qualidade de vida deste, o que implicará em resultados positivos no meio familiar, na forma física, mental e socioafetiva, dentre outros. Enfatiza-se que essas ferramentas de apoio de ordem biológica, física, química, ergonômica, mecânica, psicológica e social tornam-se essenciais ao desempenho da empresa e implicam diretamente na obtenção de resultados (SILVA et al., 2013).

Com a exclusão da morbidade, é visivelmente perceptível os resultados da preocupação da empresa com o bem-estar do trabalhador, vindo a transparecer de forma positiva no operacional e quaisquer outros departamentos e setores. O investimento na prestação de assistência na saúde do trabalhador, que por sua vez influencia diretamente nas incidências de absenteísmo, possibilita que várias outras características positivas do profissional se tornem mais ascendentes, como motivação, autoconfiança, estabilidade emocional e ausência de doenças laborais. Além de aumentar o rendimento, provoca melhores resultados tanto no meio operacional quanto na diminuição da rotatividade de pessoal, o que acaba gerando despesas, como treinamento de pessoal e demais gastos empregatícios (LEMOS et al., 2018; LEMOS; RENNÓ; PASSOS, 2012).

Partindo da ideia de que ser saudável significa, entre outros aspectos, ter a possibilidade de avaliar a realidade, reconhecendo e dando visibilidade às suas potencialidades, a partir do que já se possui para construir um cenário melhor. Logo, ser saudável não significa estar acima dos problemas cotidianos, mas conseguir problematizar uma situação, percebendo como o entorno atua sobre ela (AMORIM et al., 2006).

Com as inserções de condutas voltadas para a promoção, reabilitação e vigilância na área da saúde do trabalhador, na qual grande parte dessas condutas são exercidas pela Política Nacional de Saúde do Trabalhador – do Ministério da Saúde, verifica-se que a cada ano isso se amplia, atingindo a maior parte da massa trabalhadora, o que se define nos parâmetros atuais, conforme exposto no Art. 2º da Portaria nº 1.823/2012:

> Art. 2º A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos.

Deste modo, as condições de trabalho inadequadas, aliadas às grandes cobranças por resultados e metas, levam os trabalhadores de quaisquer classes e áreas ao adoecimento e consequente afastamento por licenças médicas, gerando, com isso custos excessivos nos recursos do orçamento, vindo a causar grande impacto.

Problematização

É evidente que os afastamentos ligados ao absenteísmo em diferentes modalidades é um dos fatores que mais contribuem para o aumento de gastos na mão de obra de trabalho. Dentre as diversas modalidades exploradas, pode-se observar que a saúde do trabalhador implica em valores condicionais na atividade exercida por esse.

Entretanto, a observância das incidências relativas à falta do trabalhador na sua determinada função, e de contrapartida o motivo pelo qual se dá a respectiva incidência, é fator indispensável para a compreensão das causas que podem estar diretamente ligadas ao trabalhador e/ou seu núcleo familiar e, deste modo, traçar soluções e medidas eficazes para a redução dessa taxa de absenteísmo, o que irá impactar diretamente as políticas e valores finais de custo para com a empresa.

Destaca-se que operacionalizar políticas eficazes no auxílio e manutenção da saúde do trabalhador implicará principalmente nos números de incidência e de produtividade, das empresas e/ou instituições. A análise prévia desse quantitativo possibilitará uma visão extensa do quanto a não aplicação das políticas relacionadas à qualidade de vida e saúde do servidor afeta diretamente a administração pública.

O absenteísmo tem causado considerável impacto nos quadros de trabalhadores, tanto pelo aspecto operacional quanto no administrativo. Partindo desse pressuposto, este estudo vem defender a tese de que o afastamento por licenças médicas dos servidores públicos do Departamento Estadual de Trânsito do

Estado de Roraima compromete a receita corrente líquida da instituição. Com base nessa temática, tem-se como questão central investigar qual a relevância dos impactos orçamentários com os custos na folha de pagamento, referentes ao absenteísmo por parte dos servidores públicos do DETRAN/RR?

Objetivos

O objetivo geral deste estudo é determinar em que medida e qualidade o absenteísmo por parte dos servidores públicos do DETRAN/RR aumenta os custos na folha de pagamento dessa entidade estatal.

Para tanto, pretende-se com este estudo alcançar os seguintes objetivos específicos:

a) Traçar o perfil sociodemográfico dos servidores públicos afastados por licenças médicas, do DETRAN/RR;

b) Identificar as causas prevalentes das licenças médicas dos servidores públicos em estudo, de acordo com a Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10);

c) Valorar o custo médio dos afastamentos por licenças médicas dos servidores públicos, do DETRAN/RR;

d) Realizar uma análise do impacto na folha de pagamento, gerado pelos afastamentos por licença médica dos servidores públicos, do DETRAN/RR.

Justificativa e relevância do estudo

Neste estudo, buscou-se contribuir para a análise do orçamento destinado aos recursos da Autarquia para a folha de pagamento dos servidores públicos afastados por licenças médicas, no DETRAN/RR, apontando percentuais por período, juntamente com a análise da incidência em cargos e faixas salariais pertinentes ao período enfoque deste estudo, o que permitirá apontar dados ao gestor da Autarquia Estadual, DETRAN/RR sobre os pontos críticos relativos ao adoecimento dos seus servidores públicos, com vistas à implementação de estratégias preventivas para a minimização de agravos à saúde desses profissionais e alcançar a exatidão desses números em termos quantitativos e/ou percentuais impactantes no orçamento da Autarquia, devido à implicação do absenteísmo de colaboradores.

Assim, espera-se colaborar no estado da arte em relação à temática e no fundamento de novas pesquisas, bem como fortalecer a produção científica da Linha de Pesquisa - Bases Moleculares, Celulares, Fisiológicas e Ambientais do Cuidado em Saúde do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e Biociências, e do Laboratório de Pesquisa: Enfermagem, Tecnologias, Saúde e Trabalho (PENSAT), da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO).

1 - REVISÃO DE LITERATURA

1.1 Gestão pública: abordagem conceitual

A administração pública pode ser definida de várias formas e atingir vários patamares de gestão. Porém, a real expressão talvez não seja de fácil domínio para os estudiosos. O ato de administrar incorre em gerenciar, o que deve ser feito com domínio de todas as demandas e um claro entendimento sobre as necessidades de ordem coletiva do determinado setor de gestão. É desempenhar funções públicas, sem interposições, de forma objetiva. É função do administrador público orientar e encabeçar as disposições governamentais, findando com a concretização dos objetivos embutidos no âmbito governamental (CAUPER, 2016).

A gestão pública, conforme a Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999, que dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria e dá outras providências. Tal denominação é um referencial do perfil da empresa pública no que tange às atividades e obrigações desta.

É importante observar, no sentido mais amplo, a relação entre administração e gestão. Essas duas palavras são consideradas sinônimas, entretanto, no âmbito de definição específica, no setor público, é possível verificar diferenças como demonstra o glossário constante do site da Câmara dos Deputados, do qual se transcreve a seguir as definições de administração pública e gestão pública:

> Administração Pública: Instrumento de ação do Estado, estabelecido com o propósito de possibilitar o cumprimento de suas funções básicas, sobretudo as relativas à realização dos serviços indispensáveis à satisfação das necessidades coletivas. Conjunto de processos por meio dos quais os recursos públicos, materiais, humanos, financeiros e institucionais, são utilizados para a implementação das políticas públicas e a realização de obras e serviços demandados pelas necessidades coletivas. Gestão Pública: Prática de atos fundados na competência legal para gerir uma parcela do patrimônio público, sob a responsabilidade de uma determinada unidade. Aplica-se o conceito de gestão a fundos, entidades supervisionadas e a outras situações em que se justifique a administração distinta (BRASIL, 2014).

O Brasil possui a organização baseada na união dos entes federados, Estados membros, Distrito Federal, Município e a União. É desnecessário mencionar que esta seria apenas a conjuntura de Estado, Distrito Federal e Município, que no Direito

Constitucional pátrio se refere a uma das entidades federativas que compõem a estrutura organizatória, em consonância com os Estados, Distrito Federal e Município (RIBEIRO, 2017).

Conforme o Artigo 2º da Constituição Federal de 1988, são Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Poder Judiciário. É importante fundamentar que a consonância é necessária entre os referidos poderes, para que haja uma resposta positiva do interesse público, o que possibilitará a eficiência do Estado em razão das políticas administrativas do Estado (SILVA, 2016).

Cabe mencionar que além do Poder Executivo, que exerce de forma direta a contribuição da administração pública, este Poder conta também com os Poderes do Legislativo e Judiciário, os quais possuem órgãos que executam ações da administração pública, como o Tribunal de Contas e o Ministério Público (CHAVES; ALBUQUERQUE, 2019).

Os poderes participantes da administração pública estão constantemente submetidos aos princípios constitucionais, sendo da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, formalizados na Constituição Federal, Art. 37, caput 29. Entende-se que os princípios são generalizações de normas, valores idôneos que respaldam a política pública e o desenvolvimento jurídico, com o embasamento especificamente coerente e conciso do sistema normativo do país (SOARES, 2012).

O ato da legalidade, princípio determinante em quaisquer atos administrativos, se torna eixo de amparo entre o indivíduo e/ou empresa para com o Estado, objeto que se distancia de intensificações egoístas de governantes e, em contrapartida, emite respaldo essencial ao administrador (SOARES; 2012).

Ainda para Soares (2012, p. 32):

> Como decorrência da legalidade, a impessoalidade apresenta-se como a despersonificação do Estado, ao estabelecer que a vontade da lei deve prevalecer sobre a vontade pessoal. A moralidade, por sua vez, consiste na atuação imparcial, norteada pelos padrões éticos de conduta, que deve se valer, dentre outros parâmetros, da razoabilidade, da proporcionalidade e da honestidade para tratar a todos com consideração e respeito. Já a publicidade, reflete-se na democratização das ações públicas, de modo a possibilitar a transparência e o respeito à sociedade, no sentido de prestar-lhe contas, compartilhar a execução de seus atos e permitir-lhe o exercício do controle, conferindo legitimidade à administração. Por último, a eficiência, inserida como princípio norteador da Administração Pública, a partir da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, está relacionada a uma atuação diligente, que deve refletir na melhor utilização dos recursos

> disponíveis com a maior realização prática possível dos resultados esperados.

Os princípios administrativos constituem mandamentos gerais que se empregam a toda e qualquer situação em maior ou menor medida, conforme o artigo 37, da Constituição, são norteio aos atos administrativos em todas suas esferas, organizando e conduzindo processos, contratos e atos normativos (CHAVES; ALBUQUERQUE, 2019).

A administração pública em suas ações é responsável pelo controle da economia, visando à diminuição da desigualdade social, fortalecendo a estrutura democrática e promovendo a ação contínua do Estado no que tange à responsabilidade de uma administração competente em face da sociedade, que por sua vez pode e deve fiscalizar essas ações (SCHIRMER, 2015).

O orçamento público na forma sucinta de definição pode ser definido como um instrumento de planejamento e execução das finanças públicas, isto é, uma previsão de receitas e despesas fixadas para um determinado tempo de governo. (MARTINELLI, 2015)

De forma mais abrangente, Carvalho (2014, p. 2) conceitua:

> O orçamento público brasileiro representa o ato pelo qual o Poder Legislativo aprova e autoriza aos demais Poderes (Executivo, Judiciário, Ministério Público e o próprio Legislativo), por um período determinado, a realização das despesas destinadas ao funcionamento dos serviços públicos em geral e outros fins previstos em políticas econômicas, bem como prevê a arrecadação de receitas para cobrir os gastos, necessários ao atendimento das demandas de governo e dos administradores.

É de suma importância enfatizar que o orçamento público é a forma explícita de comunicação com a sociedade sobre as ações governamentais, sendo obrigatoriamente necessária a divulgação das receitas advindas e despesas executadas, em formato de publicação periódica e sistemática, de modo a transparecer os trâmites das instituições públicas, possibilitando ao cidadão fiscalizar essas ações (MARTINELLI, 2015).

Conforme a Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, art.º 2º, “a Lei do Orçamento conterá a discriminação da receita e despesa de forma a evidenciar a política econômico-financeira e o programa de trabalho do Governo, obedecidos os princípios de unidade universalidade e anualidade”.

A Constituição Federal de 1988 enfatiza que a elaboração do orçamento de um determinado período deverá convergir para o plano plurianual, lei de diretrizes orçamentárias e a lei orçamentária anual. Esse agrupamento culminará na conformidade de metas e orçamento (MARTINELLI, 2015).

O ciclo orçamentário inicia-se com a elaboração da proposta orçamentária Proposta de Lei Orçamentaria Anual-PLOA, na qual é feita a estimativa das receitas e fixação das despesas, que por sua vez obedecem às normas de descrição e classificação provenientes dos dispositivos legais. Uma vez consolidadas, as ditas informações são enviadas para o órgão central, que procede os ajustes se necessário, e as encaminha ao Chefe do Poder Executivo para a aprovação e votação da PLOA. Em seguida, após a elaboração do Projeto de Lei Orçamentária, este é enviado ao Poder Legislativo, do qual se espera aprovação até o final da respectiva legislatura. Por conseguinte, após as considerações e emendas, o Poder Legislativo aprova a Lei Orçamentária Anual e a encaminha para a sanção do Chefe do Poder Executivo, para posterior publicação do Diário Oficial (SANTOS, 2014).

Em conformidade com a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), após discutida e aprovada, é realizada a execução que consiste na efetivação de arrecadamento de receita e realização da despesa a partir de 1º de janeiro do exercício financeiro, com término em 31 de dezembro (SANTOS, 2014).

Martinelli (2015) corrobora que a elaboração dessas leis deve seguir os princípios orçamentários, para que tais funções e execuções fiquem muito claras. Esses princípios são indispensáveis para o entendimento e, principalmente, para a parcialidade e validez dessas Leis. Seguem abaixo os princípios orçamentários:

1 Legalidade: determina que os atos devem estar previstos em lei;
2 Universalidade: determina que o orçamento deve conter toda a previsão de receitas destinadas ao financiamento das despesas públicas para o período, portanto, não podendo ser executadas despesas que não estejam autorizadas previamente na LOA;
3 Periodicidade: define a vigência do orçamento, que no Brasil é limitada ao período de 01 (um) ano, correspondendo ao exercício financeiro do governo que se inicia em 1º de janeiro e se estende até 31 de dezembro;
4 Exclusividade: determina que o orçamento deverá conter apenas o que foi aprovado em lei, necessariamente a fixação das despesas e receitas, e

caso ocorram exceções, depende-se de autorizações para executá-las;

5 Clareza: determina que o orçamento deve ser claro, objetivo e de fácil entendimento, tornando fácil o seu manuseio;

6 Unidade: pode ser vista de duas formas, sendo a primeira a que determina que os recursos do governo que vêm a financiar as despesas públicas sejam contabilizados por uma única conta, tornando-se, portanto, mais fácil de ser controlada e fiscalizada, ou seja, definindo que haja uma única conta contábil, centralizando os recursos arrecadados. E, na segunda forma, define que o orçamento é indivisível e único, ou seja, determina a existência de uma única LOA;

7 Publicidade: segue o dever da administração pública de evidenciar os seus atos administrativos, com a publicação em órgãos oficiais de imprensa, objetivando a transparência dos atos do governo à sociedade;

8 Equilíbrio: define que as despesas fixadas na proposta de orçamento deverão ser iguais às receitas que foram previstas, visando sempre ao equilíbrio econômico e financeiro para aquele exercício;

9 Não vinculação dos impostos: define que os impostos não estão vinculados a suas fontes geradoras, mas sim que depois de arrecadados poderão ser investidos em qualquer coisa pelo governo;

10 Especificidade: visa a especificar e detalhar o que será alcançado com as dotações orçamentárias, facilitando dessa forma o acompanhamento durante sua execução;

11 Orçamento Bruto: a proposta de orçamento deve conter os valores totais das contas, não sendo permitida a compensação desses valores;

12 Utilidade: define a importância do orçamento com a função de determinar os gastos do governo, por meio dos investimentos públicos direcionados à sociedade, contribuindo para o funcionamento adequado dos organismos da administração pública.

Como está sendo abordado, um ponto importante a destacar são os gastos com a folha de pagamento, ora visto como o principal item de despesa de todo o setor público brasileiro. Seus índices são monitorados e devem respeitar a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei complementar nº 101, de 04 de maio de 2000), que determina o limite máximo com despesa de pessoal, buscando reforçar a atividade de planejamento de execução de gasto público. No caso do Departamento Estadual de

Trânsito de Roraima, conforme o art. 22, a verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos artigos 19 e 20 será realizada a cada quadrimestre, conforme segue:

> **Art. 19.** Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:
> **I** - União: 50% (cinquenta por cento);
> **II** - Estados: 60% (sessenta por cento);
> **III** - Municípios: 60% (sessenta por cento).
> **§ 1o** Na verificação do atendimento dos limites definidos neste artigo, não serão computadas as despesas:
> **I** - de indenização por demissão de servidores ou empregados;
> **II** - relativas a incentivos à demissão voluntária;
> **III** - derivadas da aplicação do disposto no inciso II do § 6o do art. 57 da Constituição;
> **IV** - decorrentes de decisão judicial e da competência de período anterior ao da apuração a que se refere o § 2o do art. 18;
> **V** - com pessoal, do Distrito Federal e dos Estados do Amapá e Roraima, custeadas com recursos transferidos pela União na forma dos incisos XIII e XIV do art. 21 da Constituição e do art. 31 da Emenda Constitucional no 19;
> **VI** - com inativos e pensionistas, ainda que pagas por intermédio de unidade gestora única ou fundo previsto no art. 249 da Constituição Federal, quanto à parcela custeada por recursos provenientes: (Redação dada pela Lei Complementar nº 178, de 2021)
> **a)** da arrecadação de contribuições dos segurados;
> **b)** da compensação financeira de que trata o § 9o do art. 201 da Constituição;
> **c**) de transferências destinadas a promover o equilíbrio atuarial do regime de previdência, na forma definida pelo órgão do Poder Executivo federal responsável pela orientação, pela supervisão e pelo acompanhamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos. (Redação dada pela Lei Complementar nº 178, de 2021)
> **§ 2o** Observado o disposto no inciso IV do § 1o, as despesas com pessoal decorrentes de sentenças judiciais serão incluídas no limite do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.
> **§ 3º** Na verificação do atendimento dos limites definidos neste artigo, é vedada a dedução da parcela custeada com recursos aportados para a cobertura do déficit financeiro dos regimes de previdência. (Incluído pela Lei Complementar nº 178, de 2021)

> **Art. 20.** A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:
> **I** - na esfera federal:
> **a)** 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas da União;
> **b)** 6% (seis por cento) para o Judiciário;
> **c**) 40,9% (quarenta inteiros e nove décimos por cento) para o Executivo, destacando-se 3% (três por cento) para as despesas com pessoal decorrentes do que dispõem os incisos XIII e XIV do art. 21 da Constituição e o art. 31 da Emenda Constitucional no 19, repartidos de forma proporcional à média das despesas relativas a cada um destes dispositivos, em percentual da receita corrente líquida, verificadas nos três exercícios financeiros imediatamente anteriores ao da publicação desta Lei Complementar; (Vide Decreto nº 3.917, de 2001)
> **d**) 0,6% (seis décimos por cento) para o Ministério Público da União;
> **II** - na esfera estadual:

> **a)** 3% (três por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado;
> **b)** 6% (seis por cento) para o Judiciário;
> **c**) 49% (quarenta e nove por cento) para o Executivo;
> **d**) 2% (dois por cento) para o Ministério Público dos Estados;
> **III** - na esfera municipal:
> **a)** 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver;
> **b)** 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.
> **§ 1o** Nos Poderes Legislativo e Judiciário de cada esfera, os limites serão repartidos entre seus órgãos de forma proporcional à média das despesas com pessoal, em percentual da receita corrente líquida, verificadas nos três exercícios financeiros imediatamente anteriores ao da publicação desta Lei Complementar.
> **§ 2o** Para efeito deste artigo entende-se como órgão:
> **I** - o Ministério Público;
> **II** - no Poder Legislativo:
> **a)** Federal, as respectivas Casas e o Tribunal de Contas da União;
> **b)** Estadual, a Assembleia Legislativa e os Tribunais de Contas;
> **c**) do Distrito Federal, a Câmara Legislativa e o Tribunal de Contas do Distrito Federal;
> **d**) Municipal, a Câmara de Vereadores e o Tribunal de Contas do Município, quando houver;
> **III** - no Poder Judiciário:
> **a)** Federal, os tribunais referidos no art. 92 da Constituição;
> **b)** Estadual, o Tribunal de Justiça e outros, quando houver.
> **§ 3o** Os limites para as despesas com pessoal do Poder Judiciário, a cargo da União por força do inciso XIII do art. 21 da Constituição, serão estabelecidos mediante aplicação da regra do § 1o.
> **§ 4o** Nos Estados em que houver Tribunal de Contas dos Municípios, os percentuais definidos nas alíneas a e c do inciso II do caput serão, respectivamente, acrescidos e reduzidos em 0,4% (quatro décimos por cento).
> **§ 5o** Para os fins previstos no art. 168 da Constituição, a entrega dos recursos financeiros correspondentes à despesa total com pessoal por Poder e órgão será a resultante da aplicação dos percentuais definidos neste artigo, ou aqueles fixados na lei de diretrizes orçamentárias.
> **§ 6o** (VETADO)
> **§ 7º** Os Poderes e órgãos referidos neste artigo deverão apurar, de forma segregada para aplicação dos limites de que trata este artigo, a integralidade das despesas com pessoal dos respectivos servidores inativos e pensionistas, mesmo que o custeio dessas despesas esteja a cargo de outro Poder ou órgão. (Incluído pela Lei Complementar nº 178, de 2021)

Esses artigos contemplam em suma os gastos que fazem parte do cálculo dos limites de gastos com pessoal sob a ótica da Lei de Responsabilidade Fiscal-LRF, o que devem ser rigorosamente respeitados pelos gestores, e que suas ações são monitoradas quadrimestralmente, visando ao controle dos impactos financeiros das despesas com pessoal em relação à RCL.

1.2 Gestão de pessoas

O fator humano é a base de sustentação de uma empresa, sendo este que intermedia a obtenção do sucesso de metas e objetivos a serem alcançados. O ato de administrar e gerir os colaboradores de uma empresa está em constante atualização, embutido diretamente com a globalização que ocasiona concorrência no mercado e constantes obtenções de qualificação (CARVALHO et al., 2015).

A administração pública em seu teor administrativo está em constante adaptação ao estilo imposto em cada época, o que por sua vez busca evidenciar o gerenciamento democrático e participativo, no qual o servidor público deverá estar amparado por instrumentos, sejam físicos e/ou sociais atualizados, visto que isso promoverá a autorrealização. Esses fatores são decisivos para a construção do Estado, priorizando os princípios éticos e morais da administração pública, valorizando, principalmente, a mão de obra física que é, por fim, o elemento fundamental no processo de gestão (FERREIRA, 2011).

Existem diferenciações relativas ao suprimento, à manutenção e ao desenvolvimento de pessoas, em se tratando de organizações públicas e privadas. Essa diferenciação dar-se-á especificamente nas necessidades e condições de ambiente em que cada tipo se insere. Nota-se que na área privada o ponto de interesse está voltado para a organização, valendo-se de obtenções positivas que irão gerar resultados positivos à organização privada, enquanto na organização pública esses interesses estarão voltados aos anseios da sociedade como um todo. Obedecendo essa sintonia pessoa/organização, será implantada a capacitação concisa ao quadro de pessoal (CARVALHO et al., 2015).

O entendimento da organização no âmbito do trabalho humano exerce relevantes resultados no desempenho da empresa e/ou instituição e abrange questões relacionadas às eras, desde seus tempos primórdios até a revolução industrial e pós-industrial, considerando as modificações de ações e esclarecimentos culturais na mão de obra de trabalho.

Pacheco (2009) elucidou de forma sucinta essa evolução, esclarecendo o valor e função, respectivamente à sua evolução, transcorrendo até o período industrial, conforme segue na figura abaixo:

Figura 1 - A evolução do trabalho paralelo à evolução de recursos humanos

ERA	ESPECIALI-ZAÇÕES	ALGUNS TÓPICOS DO TRABALHO QUE SURGIRAM	EXEMPLOS DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANDOS QUE SURGIRAM
Paleolítica e início da era Neolítica	Idade dos Generalistas	Caça, pesca, comida preparada, abrigo e vestimenta	Caça cooperativa, pesca, assembleia; liderança baseada na força, resistência, habilidade; lealdade de grupo; divisão do trabalho por idade, sexo e tradição.
Final do Neolítico – Eras do Bronze e Ferro		Fazenda, levantamento de estoque, artes e ofícios especializados, escambo, ritual religioso, exploração de mimas rudimentar e escavação de metal.	Unidades de trabalho em família, propriedades de direito, ocupação herdada, força de trabalho em larga escala, a valorização do trabalho feito, manutenção de arquivo rudimentar, taxas.
Era Clássica	Idade dos Artesões	Filosofia, escrita, bancos, comércio a longa distância, arquitetura, exploração de minas, construção de estradas.	Treinamento de aprendizagem do relacionamento, equipamento de capital, apreciação pela própria realidade, e codificação dos papéis de trabalho e de suas leis, escravidão, sistemas de plantação, inventários.
Era Medieval e Renascente		Moradores de fazendas que utilizavam moinhos de água e vento para a geração de energia.	Sistema manual, indústria do campo, a administração dos recursos humanos da Igreja e dos monastérios, organizações multinacionais, centros urbanos do comércio, sistema de sociedade, moeda e troca de economias.
Revolução Comercial	Idade dos Especialistas e funcionários sem habilidades técnicas	Marinheiros, navegação, cartografia, ciência moderna.	O poder do homem de planejar e prever viagens longas em alto mar, higiene, salários atrasados, bônus, divisão de lucros, reintrodução da escravidão, reorganização das populações em excesso.
Revolução Industrial		Máquina manual, construção de máquina de reparo, água e técnicas do poder à vapor, e trabalho de fácil aprendizagem.	Sistema da fábrica, tempo de trabalho fixado, salários econômicos, linhas de assembleias, redução de custo do trabalho, funcionários tratados como partes permutáveis, gerenciamento hierárquico da organização, ênfase na satisfação do proprietário, a avaliação pelos superiores, manufatura competitiva, vantagens de mudar-se para a Europa ocidental e norte da América.
Revolução Pós-Industrial	Idade do Trabalho em Equipe e Autonomia	Introdução de dados, programação, análise de sistemas, projeto de computador, produção e manutenção, conhecimento no trabalho, múltiplas responsabilidades, serviço autônomo.	Automação, mudança da fórmula de manufatura para serviços, downsizing, remuneração por habilidades, avaliação de desempenho par, time multifuncional na organização, treinamento contínuo, ênfase na satisfação de todos os grupos, políticos da organização.

Fonte: Pacheco, 2009, p.15.

No intuito de desenvolver melhorias no âmbito social e emocional, das partes envolvidas no gerenciamento, os executores de tais ações devem adotar a liderança positiva e competente, uma vez que na liderança, o domínio de influenciar o conjunto de pessoas é extremamente necessário para a obtenção de sucesso no processo. Em se tratando de liderança são fatores proeminentes de gestão a organização, descentralização, interação, dentre outros fatores, na qual favorecem em vários âmbitos funcionais, laborais e acima de tudo trazendo a inovação (FONSECA, 2018).

Para Carvalho et al. (2015, p. 4), a gestão de pessoas apresenta três aspectos importantes:

> ***Pessoas como seres humanos***: Os seres humanos são diferentes entre si, possuem capacidades diferentes, pensamentos e objetivos diferentes, essa diferença que faz o sucesso de uma determinada organização. Pessoas como pessoas e não como meros recursos da empresa;
> ***Pessoas não como meros recursos (humanos) organizacionais***: As pessoas são elementos importantes dentro da organização, são eles que ditam o rumo da organização através das suas decisões. As pessoas possuem um incrível dom de crescimento e desenvolvimento. Pessoas como fonte de impulso próprio e não como agentes inertes ou estáticos;
> ***Pessoas como parceiros da organização***: Excelentes profissionais dentro das organizações são capazes de conduzi-las a excelência ao sucesso. Como parceiros na instituição, as pessoas fazem investimento como esforços, conhecimentos, dedicação, comprometimento e responsabilidade. Da outra parte, a empresa na expectativa de recolher frutos desses investimentos, retorna com benefícios por meio de reconhecimento, salário, carreira e etc. Na medida em que o retorno é satisfatório, a tendência é o aumento do investimento. Pessoas como parceiras da organização e não como meros sujeitos passivos dela.

É fato que as diferenças instigam aos conflitos em quaisquer tipos de relacionamentos. Chiavenato (2014) destaca em seus estudos que os indivíduos não possuem objetivos e interesses similares. Portanto, é natural a discórdia em se tratando de naturezas, perfis, ou seja, indivíduos com necessidades, anseios, conhecimentos, visões, enfim, um todo que na verdade se resume em perfis individuais, e que o convívio diário, diante de situações adversas, como os acontecimentos e ações de cada um, entre em detrimento com o todo, ou mesmo que particularmente, é inevitável a negativa de pelo menos uma das partes.

Destacar a importância de uma análise minuciosa quanto às causas e como se desenvolveu o conflito é de suma importância para a empresa. É nesse momento que a experiência, compreensão e, principalmente, o manejo para conduzir a situação tornam-se indispensáveis ao gestor administrativo (CAMACHO, 2015).

Para Carvalho et al. (2015 p. 4):

> Para que exista uma evolução dentro das empresas, elas devem difundir características comportamentais esperadas pelos seus funcionários. Para reduzir o nível de conflito dentro das organizações são necessárias algumas medidas simples como: a comunicação de forma clara e objetiva; a comunicação direta; aprender a falar na hora certa; saber ouvir; saber comentar e fazer críticas; discutir ideias e respeitar a opinião das pessoas envolvidas dentro de uma discussão. Os conflitos são importantes para o crescimento dos profissionais e da própria empresa. A expectativa é quanto à solução dos conflitos. As pessoas possuem históricos que influenciam o nosso inconsciente individual e coletivo. É preciso se acostumar com os conflitos, para colocar as competências à tona, levantando a autoestima e melhorando o desempenho no ambiente de trabalho.

O Gestor terá como desafio sanar a situação que gerou o conflito; e para isso, uma breve análise histórica da relação dos envolvidos é de suma importância para dirimir o enfoque e alcançar um meio de diálogo compreensivo entre as partes, posto que desenvolver habilidades compatíveis com a situação é fundamental para o gestor (CAMACHO, 2015).

Martinelli e Almeida (2020) especificaram em seus estudos os históricos de ações e reações, em paralelo aos históricos familiares e perfis humanos de determinados grupos de indivíduos componentes de grupos de trabalhos, e verificaram a necessidade de adotar 6 (seis) etapas que propiciam a negociação amigável do atrito, a saber:

- Buscar um enfoque de solução de problemas;
- Saber ouvir;
- Formular questões;
- Manter a mente sempre aberta;
- Lembrar que os movimentos são a única forma de estabelecer um progresso; e
- Isolar o problema das pessoas envolvidas.

Os autores ainda destacam eventos nos quais o conflito acontece antes da negociação, havendo situações que podem até ser previstas antes mesmo que aconteça quaisquer desconfortos, e que em outros aspectos, a evidência de conflitos mentais se configura de forma positiva, podendo até ser útil ao perfil humano, visão essa de psicólogos que desenvolvem isoladamente a interação dos grupos. Seguindo a linha de raciocínio dos autores, é fundamental que se classifique o conflito sob uma base de solubilidade:

Conflito terminal – parece impossível de ser solucionado por meio de um acordo. Ele é, por suas características, um conflito “ganha-perde”.

Conflito paradoxal – parece obscuro, sua solubilidade é questionável. Com frequência, descobre-se mais tarde que ele está relacionado com um ponto que está fora da sequência; foi definido de modo insuficiente ou, na realidade, era parte de um outro ponto, e melhor seria que não fosse examinado em separado. Não é por sua caraterística um conflito “ganha-perde” nem “ganha-ganha”.

Conflito litigioso – parece ser solúvel; é por suas caraterística um conflito “ganha-ganha” (MARTINELLI; ALMEIDA, 2014, p. 53).

Desde o seu nascimento, o ser humano se depara com situações, valores, sentimentos e ações, que são fundamentais na evolução da sua personalidade, os quais por sua vez causam impacto na sua formação individual e social. Vê-se que toda essa formação será a geradora da personalidade pela qual envolverá seus propósitos e a forma como irá discernir os meios e atos que serão adotados para alcançá-los, seja no âmbito familiar, social e profissional. Apesar dessa formação em 90% de sua existência, ele sempre estará em processo de modificações e adequações, esta será a base para que aconteça (BENCKE, 2015).

Ao longo do tempo, o campo de gestão de pessoas em crescente tendência de desenvolvimento vem aperfeiçoando a sistemática de capacitação, ocasionando aos colaboradores possibilidades de crescimento individual tanto cultural quanto psicológico, fato esse que é propício à minimização das falhas e desgastes emocionais e sociais contundentes em um ambiente socioprofissional (FREITAS, 2016).

Desconsiderar os fatores externos propicia ao ambiente profissional fatores positivos que incidam diretamente na execução e amparo ao trabalho e trabalhador. A positividade e compreensão cultural da atividade e atribuições é determinante para o fator motivacional que o gestor estabelece entre os colaboradores (BENCKE, 2015).

Comumente, verifica-se que a desmotivação causa impacto na visão do colaborador em todos os aspectos, afetando as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais, cumulando em indagações e frustações que perpetuam em seu perfil, gerando transtornos muitas vezes irreparáveis (BENCKE, 2015).

Nesse cenário de desgaste, principalmente quando o fator humano da instituição possui uma qualificação e treinamento exacerbado, é possível elencar prioritariamente fatores contundentes de cuidados ao colaborador, como a

valorização, estimulação com recompensas salariais, plano de cargos e salários e incentivos ao bom e diferencial desempenho (CARVALHO et al., 2015).

Destaca-se no aspecto motivacional o nível de positividade e aconchego no ambiente organizacional, desenvolver a análise e acompanhamento do psicológico dos colaboradores, equiparando as necessidades e a natureza das dificuldades que podem e acabam ocorrendo na instituição, sendo fator indispensável para um plano motivacional (CARVALHO et al., 2015)

Em se tratando de teorias motivacionais direcionadas ao trabalho, é importante salientar, conforme exposto por FREITAS (2016, p. 5):

> a) **higiênicas ou de manutenção**, que são as motivações referentes aos fatores externos ao trabalho, que produzem insatisfação no caso de não serem satisfeitas;
> b) **motivações** propriamente ditas, que são aquelas que fazem referência ao próprio trabalho e que produzem satisfação no caso de serem satisfeitas. Para que um funcionário esteja satisfeito em seu trabalho, deve haver ênfase nos fatores que incidem no mesmo trabalho, em lugar de enfatizar fatores externos, enriquecendo-se dessa forma o trabalho.

A desmotivação no ambiente de trabalho pode ser causada por vários motivos, sejam internos ao espaço funcional, ou até mesmo por fatores externos que provocam reações dentro do âmbito profissional. Fatores ligados à saúde mental e física do trabalhador têm sido preponderantes para essa desmotivação, mas é necessário também destacar a deficiência de aperfeiçoamento de qualificações profissionais, que acabam contribuindo nesse âmbito desmotivacional.

A desmotivação do profissional acarreta várias perdas para a instituição, como a queda no nível de produtividade, negatividade de resultados, ineficiência de colaboração, desperdícios de matéria prima, conflitos da relação interpessoal e profissional, deterioração do ambiente de trabalho, atrasos constantes da mão de obra, aumento no número de afastamentos por absenteísmo, dentre outros (CARVALHO et al., 2015; FREITAS, 2016; BENCKE, 2015; CAMACHO, 2015).

1.3 Absenteísmo

O absenteísmo ou ausentismo se dá pelo quantitativo de ausência do trabalhador, seja por falta, atraso ou a algum motivo interveniente conforme esclarece CHIAVENATO (2014).

Para Cucchiella, Gastaldi, Ranieri (2014. p.1158), absenteísmo é:

> Uma “ausência habitual do trabalho por um ou mais dias, geralmente justificada por atestado médico, mas, na verdade, devido a interesses pessoais e pouco senso de dever”. Além disso, a definição se torna mais severa por acrescentando - “Indiferença, falta de interesse em problemas políticos e sociais ou em questões de interesse comum”. É fácil perceber os significados negativos dessas definições, que sublinham o abuso das ausências pessoais em oposição à empresa ou aos interesses da sociedade. Como geralmente acontece, o lado negativo do fenômeno é enfatizado, embora, como você possa imaginar facilmente, seja uma necessidade justificada em muitos casos, bem como uma certa sorte obtida após anos de lutas da classe trabalhadora.

O absentismo se aplicava ao trabalhador com o hábito de faltar ao trabalho, visto isso, com o advento da Revolução Industrial, o termo passou a ter a nomenclatura absenteísmo. Passos (2013, p. 23) explana que:

> [...] a Revolução Industrial trouxe inúmeras mudanças, começando pela automatização dos elementos que compõem o setor produtivo, onde (sic) os empregados sentiam a necessidade de buscarem e se adaptarem a um novo instrumento de trabalho, se tornando apenas mais um item da linha de produção de um sistema capitalista voltado ao aumento da produção e dos lucros, o que de certa forma exige muito dos funcionários, pois se deve atingir os interesses e as necessidades impostos pela empresa. Com isso, os funcionários foram submetidos a condições de trabalho precárias e subumanas fazendo com que os problemas relacionados às doenças ocupacionais como: lesões musculares, acidentes de trabalho e especialmente o absenteísmo se elevassem de forma considerável.

Considera-se absenteísmo a ausência inesperada do trabalhador a suas atribuições, ausência essa que pode acontecer devido a faltas injustificadas, atrasos ao horário de início de expediente, saídas antecipadas, demoras em intervalos diários e outros, não sendo essas motivadas por doenças de fato contundentes ou licenças legais. É o somatório desses eventos que classifica o absenteísmo (MALTA 2014).

Para Malta (2014) o absenteísmo é:

> Um problema multifatorial já que as faltas e atrasos frequentes são advindos de problemas com o transporte, locomoção urbana, manifestações, problemas financeiros, doenças de caráter físico ou psíquico, patologia profissional, resistência diante das demandas de trabalho, problemas familiares, problemas de saúde dos dependentes, satisfação e motivação dos trabalhadores.

Para melhor entendimento e visualização da temática de classificação das condições que propiciam o absenteísmo, vide quadro demonstrativo abaixo:

Figura 2 - Condições que levam ao absenteísmo

VOLUNTÁRIO	**LEGAL**
Qualquer fato que leve o trabalhador a decidir por faltar, sem comprovação efetiva das demais causas: o Visita em casa; o Falta de empregada; o Cansaço; o Doença na família.	o Licença maternidade; o Paternidade; o Adoção; o Aleitamento; o Gala (casamento); o Nojo (luto); o Serviço militar ou outras causas militares; o Acompanhamento de familiares para tratamento de saúde; o Férias; o Licença prêmio; o Afastamento do cônjuge (acompanhar o cônjuge que está sendo transferido ou afastado); o Doação de sangue; o Alistamento como eleitor; o Júri.
COMPULSÓRIO	**POR DOENÇA**
o Afastamento preventivo (suspeita de irregularidade no trabalho); o Período de trânsito (mudança de um órgão para outro); o Participação em desporto ou representação nacional; o Prisão em flagrante ou preventiva; o Afastamento por condenação; o Serviço em outro órgão ou entidade; o greve.	Toda e qualquer doença conforme o Código Internacional de Doença (CID) que não tenha nexo com o trabalho.
POR PATOLOGIA PROFISIONAL	
Toda doença classificada pelo Ministério da Saúde (1999) e Ministério da Previdência Social (1999) como doença profissional ou relacionada ao trabalho.	

Fonte: Yano (2010 apud Palheta, 2016, p. 29).

Elucidando de outra forma, o absenteísmo também pode ser interpretado como uma forma de comunicação para com a instituição no sentido de demonstrar a insatisfação que o colaborador esteja encarando. Estudos apontam que a fragilidade relacionada à saúde no âmbito profissional está ligada com o desacordo em fatores diversos que provocam a desmotivação e que por sua vez ocasiona as falhas laborais (MALTA, 2014).

Os fatores resultantes pelo absenteísmo vão muito além do adoecimento, pois

geram outros transtornos como o prejuízo na qualidade do comprometimento com o trabalho e, em contrapartida, a insatisfação dos receptores, assim como a ineficiência perante o corpo setorial que o concebe, o que resulta em circunstâncias propícias a imprevistos e ocorrências desagradáveis e de sinistro, conforme esclarecem Lemos, Rennó, Passos (2012).

Entende-se que o absenteísmo no seu teor primário, ou seja, a doença, propicia também outras consequências relevantes, tais como, diminuição de produtividade, ineficácia no atendimento, inconformidades no núcleo pessoal de trabalho. Este ainda pode provocar a insegurança na execução das atribuições, culminando em prejuízo mentais e até mesmo físico (LEMOS; RENNÓ; PASSOS, 2012).

Na visão de Ogata e Simurro (2009) apud Palheta (2016, p. 23), absenteísmo é um dos eventos que podem gerar custos para a produtividade da instituição, pois causa perdas no processo de produção ou aumentam os custos para manutenção da produtividade, como despesas com a saúde do trabalhador, tratamentos e reabilitações necessárias originadas de doenças.

O governo tem intensificado as políticas públicas que visam à qualidade de saúde física e mental dos trabalhadores, investindo nos cuidados e amparos à saúde e qualidade de vida destes, quadro esse que resulta positivamente tanto nas diversas esferas governamentais, quanto no campo empresarial e social.

Para Chiavenato (2014, p. 98)

> O absenteísmo muitas vezes apresenta causas sociais ou psíquicas, e não materiais. Por esse motivo, uma das melhores maneiras de combater o absenteísmo é fomentar as relações humanas dentro da empresa, dessa forma os danos serão mínimos. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis.

Segundo Lacombe (2011), as avaliações de desempenho feitas nas empresas permitem uma maior aproximação entre a chefia e os funcionários, pela definição dos resultados a serem alcançados com o trabalho. Elas identificam os funcionários com potencial para assumir novos cargos e funções de um nível mais elevado. Uma das formas de motivação é dar autonomia aos funcionários, mostrando que todos fazem parte do mesmo negócio. Cada indivíduo tem a sua motivação, e a maior parte delas está em outras áreas fora do ambiente de trabalho. É importante descobrir quais as

dificuldades que impedem que essa motivação aconteça também dentro do ambiente de trabalho.

O investimento no fator humano das instituições tem aumentado consideravelmente a preocupação com o desempenho e o bem-estar do colaborador, cuja evolução tem sido histórica.

Na concepção de Chiavenato (2014) o absenteísmo ou ausentíssimo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausente do trabalho, seja por falta, atrasos, ou algum motivo interveniente. O índice de absenteísmo pode ser mensal ou anual. Se o índice mensal for de 2%, por exemplo, a organização conta na realidade com 98% de sua força de trabalho no período. É a indisponibilidade dos funcionários para o trabalho. As causas e consequências das ausências foram intensamente estudadas por meio de pesquisas que mostram que o absenteísmo é afetado pela capacidade profissional das pessoas e pela sua motivação para o trabalho, além de fatores internos e externos ao trabalho**.**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho, especialmente no que se refere ao cumprimento das normas (convenções e recomendações) internacionais. Em sua Recomendação nº 171 e Convenção nº 161, é evidenciada a importância de fazer constar as causas do absenteísmo, para corroborar na obtenção de dados para a efetivação de análises que contribuirão para conhecer a dimensão, as determinações e causas do absenteísmo e, posteriormente, a propositura de soluções.

Dimensionar os fatores que alcançam de forma negativa o absenteísmo numa organização é também dimensionar a abrangência do impacto que o alto índice pode provocar nos direcionamentos orçamentários da instituição. Conforme Gontijo e Araújo (2016), a significância e teor da LRF – vai além de princípios e normas que estipulam o orçamento público, pois, além disso, verifica a seriedade do ordenador de despesas, no sentido de refletir em suas operações, eficácia, transparência, coerência, dentre outros aspectos indispensáveis para a positiva utilização dos recursos públicos.

Nessa condição ora explanada, determina-se levantar o quantitativo de afastamentos, subsidiando uma reflexão sobre as causas e colaborando para a

promoção de ações de controle do absenteísmo do Departamento de Trânsito do Estado de Roraima – DETRAN/RR, almejando, por sua vez, a oferta de novos instrumentos para tratar tal fenômeno. O desenvolvimento dessas acões propiciaram a redução do efeitos nocivos à saúde dos trabalhadores.

As instituições em suas estratégias de gestão pessoal, principalmente no caso do Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima – DETRAN/RR, devem aderir a planos de inclusão do colaborador ao processo de tomada de decisão, em prol do engrandecimento pessoal, reconhecimento e valorização. Tal meta contribuiria na redução do erário de absenteísmo, além de resultar na motivação profissional e pessoal do indivíduo (colaborador) (CHÊNEVERT et al., 2013).

Desenvolver um plano conciso na qual principalmente o absenteísmo doença seja reduzido em termos significativos dentro do funcionalismo, seja público ou privado, é de suma importância, visto que o evento implica em desgaste econômico e social aos cofres públicos, independente do setor atingido (público e privado). Ademais, na atualidade, quaisquer faltas por parte do servidor, independente do quantitativo, serão custeadas exclusivamente pela instituição, considerando a promulgação da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, na qual consta o rol de benefícios dos regimes de previdência social, limitado às aposentadorias e à pensão por morte.

2 - MATERIAL E MÉTODOS

2.1 Delineamento do estudo

No presente estudo, de natureza descritiva e de abordagem quantitativa, analisou-se o horizonte temporal de três anos, compreendidos entre o período de janeiro de 2017 a dezembro de 2019.

Gil (2017), menciona que dentre suas principais características, a pesquisa descritiva consiste em métodos canônicos de coleta de dados, que objetivam características e relevâncias dentre as relações de determinada população ou corpo institucional.

A aplicação da abordagem quantitativa se dá pelo âmbito estatístico, no que se refere em seu teor de coleta bem como na discussão dos dados, demonstrando as variáveis relativas ao questionamento e desenvolvimento da pesquisa (ZANELLA, 2013).

Segundo Beuren, Longaray, Raupp et al. (2008), a caracterização da abordagem quantitativa se dá tanto na modalidade de coleta de informações como também ao tratar sobre estas, uma vez que nos utilizamos de técnicas, como a média de períodos, o desvio padrão, o coeficiente de correlação, dentre outras.

Conforme acima mencionado, o teor da coleta fundamenta-se na abordagem quantitativa, que está sendo quantificada e traduzida em números, opiniões e informações por meio dos dados obtidos por meio dos prontuários dos servidores do Detran-RR, e assim produzir a formulação dos cálculos que serão necessários para a tradução das respostas referentes às perguntas feitas no decorrer do estudo.

O enfoque desta pesquisa é estabelecer a análise dos tempos e tipos de afastamentos, bem como o perfil dos servidores, e, por conseguinte, o impacto orçamentário, por absenteísmo dos servidores administrativos do DETRAN/RR, cuja estratégia para a produção de dados foi a mineração em fonte de informações a partir de consultas documentais dentro da Divisão de Recursos Humanos do DETRAN/RR, por meio dos prontuários e fichas dos servidores.

2.2 Local de estudo

O presente estudo foi realizado no DETRAN/RR, junto à Divisão de Recursos Humanos, Divisão de Arrecadação e Sistema de Controle Interno.

2.2.1 O sistema DENATRAN/DETRANS

O Sistema DENATRAN/DETRANS foi criado por força de Leis Federais e as Leis Estaduais, visando a organizar e fiscalizar a malha automobilística do país. Se por um lado esse fato significa aumento de responsabilidade, por outro fortalece a atuação nos diversos entes, tanto na esfera federal como na estadual.

2.2.2 O Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima

O DETRAN/RR, órgão da administração indireta do Governo do Estado, foi transformado em Autarquia em face da Lei Estadual n°338, de 28 de junho de 2002, e teve sua estrutura alterada pela Lei Estadual nº 696, de 31 de dezembro de 2008; Lei Estadual nº 828, de 24 de novembro de 2011; e a Lei Estadual nº1169, de 23 de março de 2017, que tem como finalidade essencial dotar o Estado de Roraima como órgão executivo do Sistema Nacional de Trânsito, segundo o que dispõe o art. 22 da Lei Federal nº 9.503 de 23 de setembro de 1997, de uma política de trânsito compatível com as medidas da Política nacional de Trânsito, do Programa Nacional de Trânsito e do Sistema Estadual de Trânsito.

O DETRAN/RR foi instituído pelas citadas Leis, sem prejuízo das competências constitucionais e legais de outros Poderes, bem como de órgão da administração pública do Estado. E por ser vinculado à Secretaria de Estado da Segurança Pública, tem os seguintes objetivos, que se constituem o principal referencial para avaliação do desempenho do órgão:

I – Garantir o cumprimento da legislação e das normas de trânsito, no âmbito das respectivas atribuições;

II – Estabelecer medidas que visem à direção, à fiscalização, ao controle e à execução dos serviços relativos ao trânsito, nos termos da legislação vigente, interagindo com os órgãos competentes da Administração Pública Federal, Estadual e Municipal;

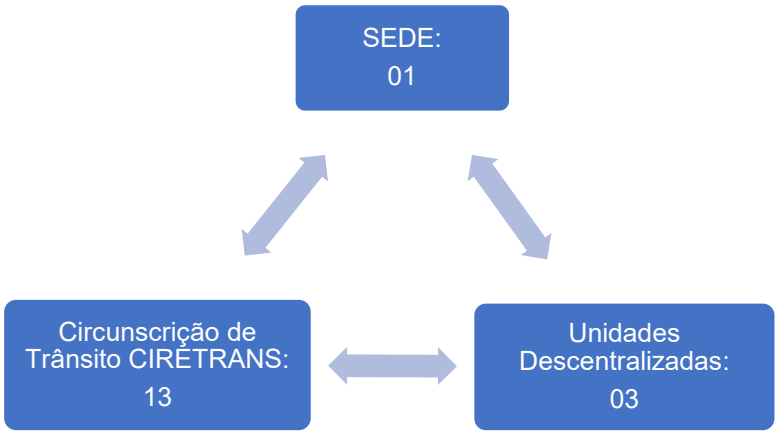
III – Promover meios, com os demais órgãos similares municipais e os da Administração Pública Federal e Estadual, para assegurar a circulação de veículos de forma segura, econômica e racional;

IV – Promover a integração física e operacional do Sistema Nacional de Trânsito no Estado de Roraima, não conflitando com as disposições e atividades precípuas e indissociáveis de competência não só dos órgãos e entidades executivas rodoviárias da União, do Estado, como também dos órgãos e entidades executivas de trânsito dos Municípios, no âmbito das respectivas circunscrições; e

V – Apoiar os Municípios do Estado na resolução das questões de trânsito.

Sua estrutura organizacional, além da sua sede estar instalada na capital de Boa Vista/RR, possui mais 3 unidades descentralizadas nesse município, está representada pelas CIRETRANS em mais 13 municípios.

Figura 3 - Composição da estrutura no Estado



Fonte: Elaboração do autor.

Pelo fato de ser uma autarquia, com autonomia administrativa e financeira própria, o DETRAN/RR possui em seu regimento interno as seguintes competências:

I – Planejar o atendimento das necessidades do Sistema Estadual de Trânsito do Estado de Roraima, por meio das seguintes ações:

a Realização de trabalhos de pesquisas e estudos prospectivos sobre a incidência do fluxo de veículos nas vias sob sua circunscrição;

b Elaboração e permanente atualização do Sistema Estadual de Trânsito, de acordo com a sistemática da Política Nacional de Trânsito e do Programa Nacional de Trânsito;

c Elaboração de propostas para criação, alteração, renovação de normas legais ou regulamentos sobre trânsito condicionadas à aprovação, pelo órgão federal competente.

II – Operar o Sistema Estadual e Trânsito, pelos seguintes meios:

a Da implantação e manutenção dos Sistemas de Registro de Nacional de Veículo Automotor – RENAVAM – Registro Nacional de Cadastro de Habilitação – RENACH, Registro e Câmara Nacional de Compensação de Multas – RENACOM e outros que venham a ser criados pelo órgão federal competente, em função do que for preconizado pelo Sistema Nacional de Trânsito;

b Da realização de estudos, projetos e operação de trânsito existentes, não conflitantes com os dos municípios;

c A Reorganização Administrativa promovida pela Lei Estadual nº1169, de 23 de março de 2017, alterou e acrescentou dispositivos da Lei Estadual nº 828 de 24 de novembro de 2011, que dispõe de sobre a reestruturação e reorganização do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Servidores, trouxe a seguinte estrutura organizacional e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções de confiança:

1.0 - Órgãos executivos:
I. Presidência do DETRAN – PRESI;
II. Diretoria de Controle de Condutores e Veículos – DCCV;
III. Diretoria de Segurança do Trânsito – DSEG;
IV. Diretoria de Administração e Finanças – DAFI; e
V. Diretoria Jurídica - DJUR
2.0 - A Presidência do DETRAN/RR tem os seguintes órgãos auxiliares e unidades:
I. Diretor Presidente – DIRP;
II. Conselho Estadual de Trânsito – CETRAN;
III. Junta Administrativa de Recursos e Infrações – JARI;
IV. Gabinete da Presidência – GAB;
V. Corregedoria Geral – CORG;
VI. Ouvidoria Geral – OUVG;
VII. Assessoria de Comunicação – ASCOM;
VIII. Circunscrições de Trânsito – CIRETRAN;
IX. Comissão Permanente de Licitação – CPL;
X. Sistema de Controle Interno – SISCON;
XI. Coordenação de RENAINF;
XII. Coordenação de RENACH; e
XIII. Coordenação de RENAVAM e RENAMO.
2.1 - Diretoria de Controle de Condutores e Veículos - DCCV - tem os seguintes órgãos auxiliares e unidades:
I. Diretor – DCCV;
II. Divisão de Cadastro e Registro de Veículos – DCAR:
a. Seção de Vistoria e Emplacamento - SEVEV
b. Seção de Cadastro de Veículo - SECV;
c. Seção de Controle de Apreensão de Veículo – SECAV.
III. Divisão de Habilitação, Cadastro e Registro de Condutores – DHCC:

a. Seção de Habilitação de Condutores - SEHC;
b. Seção Médico-Psicológica - SEME;
c. Seção de Suspensão e Cassação de CNH – SESUC;
d. Seção de Exames Práticos e Teóricos – SEPRAT.
IV. Divisão de Atendimento Geral – DVAT:
a. Seção de Atendimento de Veículos - SEAV;
b. Seção de Atendimento Habilitação de Condutores - SEAHC
V. Divisão de Multas – DMUL
a. Seção de Multas

3.0 - Diretoria de Segurança do Trânsito - DSEG - tem os seguintes órgãos auxiliares e unidades:

I. Diretor – DSEG;
II. Divisão de Fiscalização de Trânsito – DIFT:
a. Seção de Segurança e Sinalização - SESS;
b. Seção de Cadastro e Fiscalização de Oficinas - SECFO. III.
Divisão de Engenharia de Trânsito - DIET:
a. Seção de Planejamento Estratégico de Trânsito - SEPE;
b. Seção de Estatística - SEST;
IV. Divisão de Prevenção e Educação para o Trânsito – DPET:
a. Seção de Prevenção de Acidentes de Trânsito - SEPA;
b. Seção de Educação, Fiscalização e Credenciamento - SEFC.

4.0 - A Diretoria de Administração e Finanças - DAFI - tem os seguintes órgãos auxiliares e unidades:

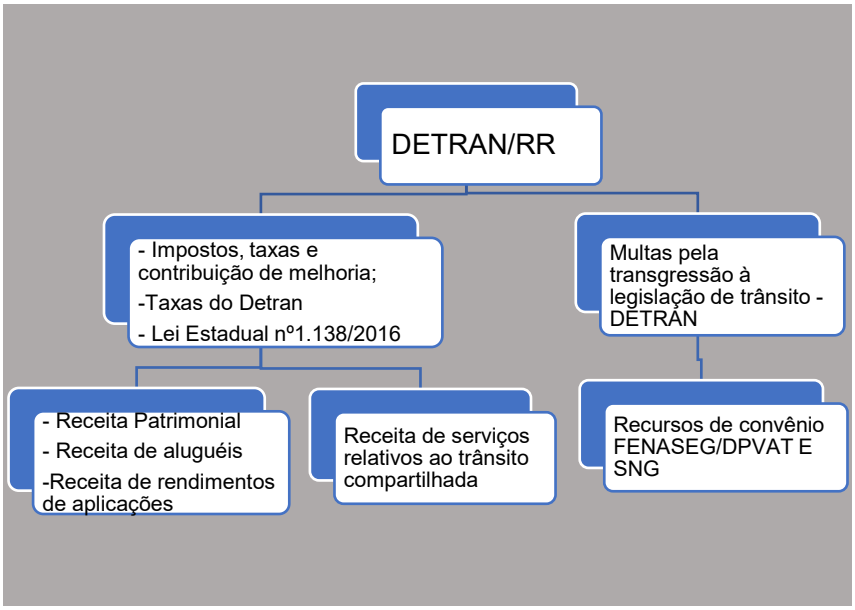
I. Diretor – DAFI;
II. Gestor de Contratos – GECON;
III. Divisão de Tecnologia da Informação – DITI:
a. Seção de Suporte Técnico e Treinamento - SESTT.
IV. Divisão de Recursos Humanos – DIRH:
a. Seção de Pessoal - SEPE;
b. Seção da Folha de Pagamento - SEFP.
V. Divisão de Administração – DIAD:
a. Seção de Protocolo - SEPG;
b. Seção de Arquivo Geral - SEAG;
c. Seção de Material e Patrimônio – SEMP;
d. Seção de Transporte – SETRA;
e. Seção de Almoxarifado - SEAL.
VI. Divisão de Orçamento e Finanças – DIOF:
a. Seção de Execução Orçamentária e Financeira - SEOF;
VII. Divisão de Dívida Ativa – DIDA:
a. Seção de Cadastro da Dívida Ativa - SECDA;
b. Seção de Acompanhamento e Execução de Dívida Ativa - SAEDA.
VIII. Divisão de Contabilidade – DCON:
a. Seção de Análise de Conciliação - SEAC;
b. Seção de Escrituração - SEES.
IX. Divisão de Arrecadação – DIAR
a. Seção de Arrecadação – SEAR
X. Divisão de Planejamento e Captação de Recursos - DIPLAN
a. Seção de Planejamento - SEPLAN;
b. Seção de Captação de Recurso – SECR.

O quadro de cargos comissionados e funções de confiança do DETRAN/RR totaliza 170 (cento e setenta), sendo 87 (oitenta e sete) comissionados e 83 (oitenta e três) funções gratificadas. O quantitativo de cargos efetivos atinge a soma total de 281 (duzentos e oitenta e um), sendo que alguns cargos comissionados são exercidos por servidores efetivos do quadro do DETRAN/RR ou por servidores cedidos de outros órgãos.

Diferente de alguns estados brasileiros, o DETRAN/RR, a partir da Lei nº 338, de 28 de junho de 2002, foi transformado em autarquia, com personalidade jurídica de direito público interno, patrimônio e receitas próprias e atribuições estatais específicas, com a missão de visar à execução de atividades típicas da Administração Pública que requeiram, para melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizadas.

Segue demonstrativo da composição da receita do DETRAN/RR:

Figura 4 *- Composição da Receita*



Fonte: Elaboração do autor.

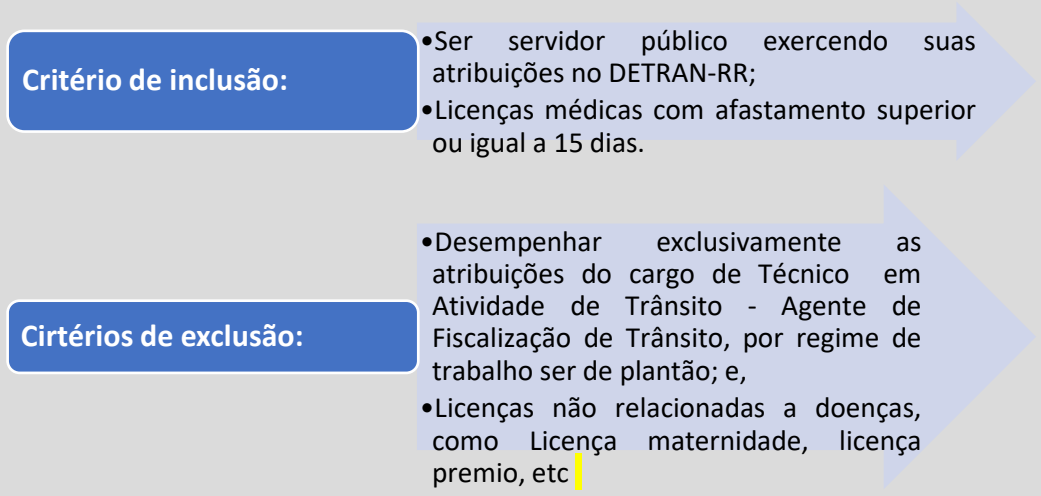
2.3 População e amostra

De acordo com Moser, Cristelli, Cardoso et al. (2009), a população de um estudo constitui-se dos elementos que possui as características desejáveis para o estudo, sendo a amostra a parte escolhida, pelo fato de obedecer aos critérios de representatividade dessa população que originou a pesquisa.

A amostragem da presente pesquisa totalizou 196 prontuários de servidores administrativos, afastados de suas atribuições por motivo de doenças no respectivo período de 2017 a 2019, sendo que esse quantitativo compreende também afastamentos que aconteceram mais de uma vez com o mesmo servidor, com o mesmo CID ou não.

Para o presente estudo foram estipulados critérios de inclusão e exclusão, os quais serão detalhados abaixo.

Figura 5 - *Critérios de inclusão e exclusão do quantitativo envolvido no estudo*



Fonte: Elaboração do autor.

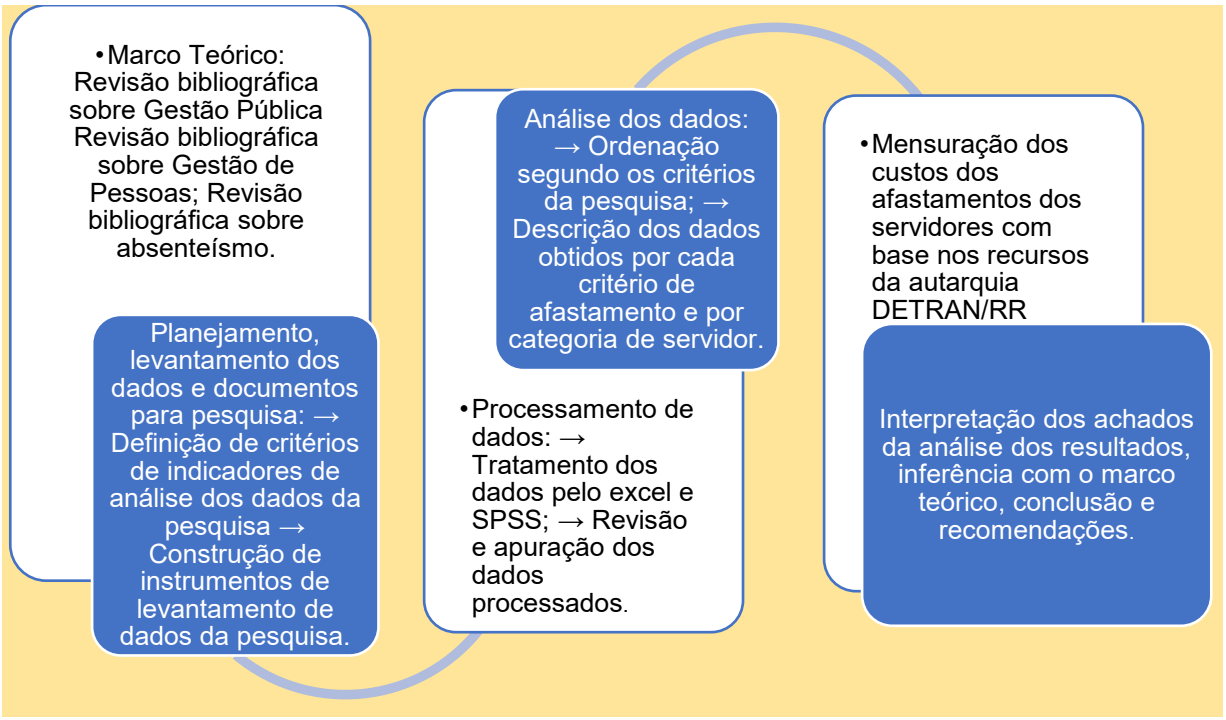
2.4 Procedimento para coleta de dados

No intuito de facilitar um esquema metodológico foi elaborado para entendimento das etapas e processos que irão compor a presente pesquisa, conforme apresentado na Figura 6.

Uma pesquisa de caráter bibliográfico foi conduzida, por meio de teses, artigos e dissertações acessadas nos periódicos e plataformas científicas de maior relevância. Os assuntos que delimitaram esta pesquisa bibliográfica foram os seguintes: servidor público, trabalho e saúde; doenças e agravos nos servidores públicos; precarização do trabalho público; histórico de arrecadação da receita do DETRAN/RR e impacto orçamentário.

No que diz respeito ao tratamento dos dados, o software Excel foi utilizado para a tabulação e tratamento dos dados secundários, bem como para a preparação dos gráficos.

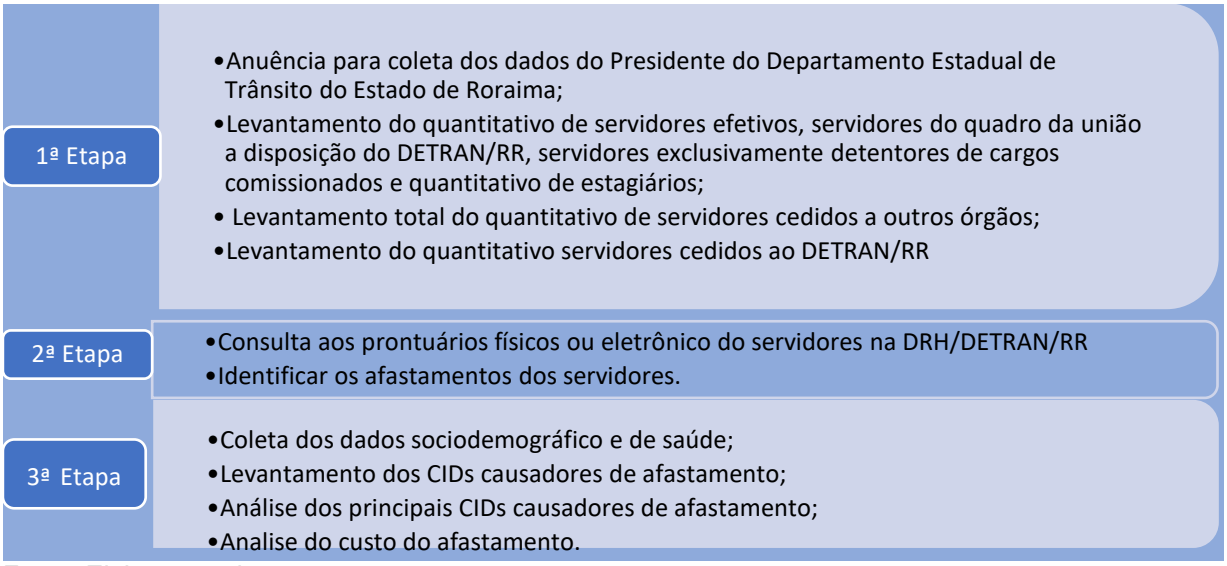
Figura 6 - Esquema Metodológico



Fonte: Elaboração do autor.

A Figura 7 demonstra o quadro das etapas a serem desenvolvidas para o procedimento da coleta de dados.

Figura 7- Quadro demonstrativo de procedimentos



Fonte: Elaboração do autor.

2.5 Organização e análise dos dados

Após a conclusão da coleta de quantitativos e qualitativos que compreendem o estudo, traçou-se a verificação sobre os valores estimados referentes aos custos por afastamentos, calculados por dia trabalho de cada servidor. Para isso, fez uso de 2 constantes nas fórmulas. O número 30 (trinta) refere-se a dia/mês de trabalho; o número 360 (trezentos e sessenta) refere-se a dias do ano, conforme Lei nº 810 de 06/09/49, que considera que o ano comercial tem 360 dias, indistintamente, e é utilizado na contabilidade e na matemática financeira, com o objetivo de simplificar os cálculos com datas, e ainda com respaldo na Lei nº 810 de 06/09/49.

CMM = VTM/30	**CMA = VTA/360**
Onde:	Onde:
CMM = Custo Médio Mês	CMA = Custo Médio Anual
VTM = Vencimento Total Mês	VTA = Vencimento Total Anual

Para a caracterização dos perfis de afastamentos, foram utilizados alguns dados como sexo, idade, data de admissão, data de exoneração, cargo efetivo, vencimentos (efetivo/comissionado), códigos de afastamentos e tempo de afastamento, sendo que a análise incluirá apenas afastamento superior ou igual a 15 dias, no período que compreende este estudo.

Calcular o impacto orçamentário do cenário proposto visa a discernir a investigação orçamentária, com o objetivo de construir e entender os principais indicadores da relevância deste quantitativo, sendo assim demonstrado com o embasamento documental, o que possibilita uma nova orientação e execução de bases orçamentárias.

Para garantir a apuração do limite de despesa de pessoal, tendo como base o período referente estabelecido, foi utilizado como base legal o disposto do Art. 19 da Lei nº 101, de 04/05/2000, o qual determina que a despesa total com pessoal em cada período de apuração em cada ente da federação não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida - RCL, utilizando-se a fórmula: (DP/RCL) x 100. A análise orçamentária, dentre outros indicadores econômico-financeiros, o índice de comprometimento da receita corrente líquida que será calculado da seguinte forma:

despesa com Pessoal – DP dividido pela receita líquida do DETRAN/RR – RCL, com a fórmula IC = DP/RCL.

DP/RCLx100

Onde:

DP = Despesa com Pessoal (Vencimentos)

RCL = Receita Corrente Líquida

IC = DP/RCL

Onde:

IC = Índice de Comprometimento da Receita líquida

DP = Despesa com Pessoal

RCL = Receita Corrente Líquida

Destaca-se o custo médio anual, com projeção orçamentária a cada período estudado, relacionando de forma descritiva os dados ora coletados, a fim de possibilitar a realização das análises.

Os dados e valores sumarizados nas tabelas, que serão apresentadas mais adiante, foram recolhidos por meio do FIPLAN (Sistema Integrado de Planejamento Contabilidade e Finanças) e no portal da transparência. Em suma, são dados secundários que são disponibilizados por questões legais e de livre acesso. Consecutivamente, os dados foram organizados e tabulados de forma a permitir o diagnóstico e análise em relação ao comparativo das despesas com pessoal em relação à receita corrente líquida dos pedidos estudados. Adicionado a isso, a última coluna representa os percentuais mensais do ano em questão, possibilitando uma melhor análise e comparação.

2.6 Aspectos éticos

O estudo consiste em fonte documental existente na Divisão de Recursos Humanos, Divisão de Arrecadação e Sistema de Controle Interno do DETRAN/RR, bem como dados disponíveis no site da respectiva instituição. Conforme consta em anexo, foi requisitado formalmente do Diretor Presidente do DETRAN/RR, por meio de Carta de Anuência, autorizando a coleta de todos os dados que se fizeram necessários para o desenvolvimento do presente estudo.

Por ser um estudo que envolve melhorias de um processo existente na instituição, cujo foco principal não envolve o ser humano e sim informações

administrativas do local estudado, este se torna dispensado pela avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa.

É comum a incidência de intangibilidade no estudo, no que tange às informações de cunho pessoal, administrativo e de regimentos internos específicos a certos colaboradores aqui envolvidos, razão pela qual foram adotados os mais variados métodos e proporções de proteção e resguardo do sigilo de maiores especificações pessoais dos participantes, inerentes ao estudo (BRASIL, 2012).

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1 Composição receita e despesa

O DETRAN/RR tem a sua receita total formada pela arrecadação de taxas, multas e receitas diversas, as quais são principalmente destinadas a custeios administrativos, operacionais e estruturais da instituição. Porém, esse quantitativo não significa que a instituição tenha 100% do total arrecadado como orçamento para investimentos e custeio da estrutura administrativa.

No que tange às Despesas do DETRAN/RR, embora o foco deste estudo esteja atrelado ao custo do absenteísmo na folha de pagamento da instituição, além das despesas com pessoal, pode-se destacar também como despesas de serviços de terceiros os seguintes: locação de mão de obra, despesas de capital, obrigações tributárias e contributivas, material de consumo, dentre outros, os qual compõem os gastos da instituição.

3.2 Plano de cargos e salários

Na Figura 8, apresenta-se o quadro de remuneração, onde se expressa detalhadamente a classe, o padrão e a referência de cada categoria profissional, explorando, como visto anteriormente, as categorias de Nível Superior, Nível Médio e Nível Fundamental. Nesse aspecto, acontece a progressão horizontal que é executada a cada dois anos e a progressão vertical a cada 5 anos.

Conforme a Lei nº 1169, de 23 de março de 2017, que altera e acrescenta dispositivos da Lei nº 828, de 24 de novembro de 2011, que dispõe sobre a reestruturação e reorganização do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do DETRAN/RR e dá outras providências, conclui-se que nos valores dispostos, a progressão horizontal terá o seu aumento, considerando em torno de 3% de aumento na mudança de referência e na vertical, se dará em torno de 16% de aumento divididos em classes e padrões que possibilitam ao servidor a progressão dos seus vencimentos, fator esse relevante nos dados relativos ao absenteísmo, no que diz respeito aos fatores emocionais e financeiros dos servidores.

Destaca-se nesse sentido a valoração profissional, levando em consideração o fator humano da instituição, uma vez que se percebe um grande benefício de ordem

emocional ao servidor, a obtenção de crescimento por meio do plano de cargo e salários, fundamentada na lei que rege a instituição (CARVALHO et al., 2015).

Figura 8 - Remuneração do QCPE, expressa em classes, padrões e referências iniciais

CARGO	CLASSE	PADRÃO	REFERÊNCIA				
			A	B	C	D	E
Analista Técnico/	I	1	4.111,65	4.235,00	4.362,05	4.492,91	4.627,70
		2	4.766,53	4.909,53	5.056,81	5.208,52	5.364,77
		3	5.525,71	5.691,49	5.862,23	6.038,10	6.219,24
	II	1	6.405,82	6.597,99	6.795,93	6.999,81	7.209,80
		2	7.426,10	7.648,88	7.878,35	8.114,70	8.358,14
		3	8.608,88	8.867,15	9.133,16	9.407,16	9.689,37
	III	1	9.980,05	10.279,46	10.587,84	10.905,47	11.232,64
		2	11.569,62	11.916,71	12.274,21	12.642,43	13.021,71
		3	13.412,36	13.814,73	14.229,17	14.656,05	15.095,73
Técnico em Atividade Administrativa/Técnico em Atividade de Trânsito/Mot. Operacional	I	1	2.013,75	2.074,16	2.136,39	2.200,48	2.266,49
		2	2.334,49	2.404,52	2.476,66	2.550,96	2.627,49
		3	2.706,31	2.787,50	2.871,13	2.957,26	3.045,98
	II	1	3.137,36	3.231,48	3.328,42	3.428,27	3.531,12
		2	3.637,06	3.746,17	3.858,55	3.974,31	4.093,54
		3	4.216,35	4.342,84	4.473,12	4.607,31	4.745,53
	III	1	4.887,90	5.034,54	5.185,57	5.341,14	5.501,37
		2	5.666,42	5.836,41	6.011,50	6.191,85	6.377,60
		3	6.568,93	6.766,00	6.968,98	7.178,05	7.393,39
Auxiliar Técnico	I	1	1.363,18	1.404,08	1.446,20	1.489,58	1.534,27
		2	1.580,30	1.627,71	1.676,54	1.726,84	1.778,64
		3	1.832,00	1.886,96	1.943,57	2.001,88	2.061,93
	II	1	2.123,79	2.187,50	2.253,13	2.320,72	2.390,34
		2	2.462,05	2.535,92	2.611,99	2.690,35	2.771,06
		3	2.854,20	2.939,82	3.028,02	3.118,86	3.212,42
	III	1	3.308,80	3.408,06	3.510,30	3.615,61	3.724,08
		2	3.835,80	3.950,88	4.069,40	4.191,48	4.317,23
		3	4.446,74	4.580,15	4.717,55	4.859,08	5.004,85

Fonte: Lei n°1169, de 23 de março de 2017.

Figura 9 - Remuneração dos cargos comissionados (DAS), expressa em classes

DAS	VENCIMENTO
6	R$ 23.175,00
5	R$ 16.222,00
4	R$ 10.255,66
3	R$ 3.932,06
2	R$ 2.808,62
1	R$ 1.415,54

Fonte: Lei n°1169, de 23 de março de 2017 c/c Decreto Legislativo nº012, de 22 de dezembro de 2014.

A Figura 9 representa a remuneração dos cargos comissionados de acordo com suas classes laborais, a qual evidencia que o maior custo ficou por conta dos funcionários da classe 6, figurando um valor de R$ 23.175,00. O intuito da Figura em questão é demonstrar que os salários dos cargos comissionados (nomeados e exonerados pelos gestores) da entidade em questão, de certa forma, explicam o grande impacto causado pelos afastamentos dos servidores investidos nesses cargos, sendo que os dados apresentam um “efeito cascata”, pois estes passam a receber um valor superior ao seu atual pela substituição e, às vezes, chegam a ter cinco sucessivas substituições, com um único afastamento de determinado servidor.

Figura 10 - Remuneração dos cargos de funções gratificadas (FG), expressa em classes

NÍVEL	VALOR
FG-3	R$ 1.415,54
FG-2	R$ 1.089,97
FG-1	R$ 839,27

Fonte: Lei n°1169, de 23 de março de 2017

Os numerários relativos às funções gratificadas, expostos na figura 10, embora à primeira vista possam parecer irrelevantes, trazem preocupação, uma vez que somando o quantitativo total e considerando os afastamentos que se prolongaram num período maior, como os que chegaram a 300 dias, torna-se oneroso para a folha de pagamento, pontuando-se, assim, a necessidade de medidas para minimizar o número de dias de afastamentos e, se for o caso, regulamentar as substituições tanto dos cargos comissionados como das funções gratificadas.

3.3 Caracterização sociodemográfica de afastamentos dos servidores

O Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima dispõe de 400 servidores lotados em Boa Vista/RR e nas Circunscrições de Trânsito dos demais municípios do Estado de Roraima.

A amostra da pesquisa foi constituída por 54 prontuários de servidores afastados, inseridos no critério de inclusão, mediante fichas físicas de Controle de Licenças Médicas e Aposentadoria, os quais foram codificados numericamente dentro das variáveis sociodemográficas e de trabalho (sexo, faixa etária, tempo de serviço, tempo de afastamento, motivo do afastamento), no período de janeiro de 2017 a dezembro de 2019.

Salienta-se dentre os prontuários acima citados, estão relacionados a 52 colaboradores, dentre os 54 prontuários um dos colaboradores tem registro de licença por motivo de doença nos anos 2017, 2018 e parte de 2019 (ano que veio a óbito).

Para as variáveis categóricas foi utilizada uma estatística descritiva, com o objetivo de traçar o perfil dos afastamentos em seus respectivos anos, mediante frequência simples, média e desvio padrão. Os resultados estão ilustrados na Tabela abaixo.

Tabela 1 - Dados Sociodemográficos dos servidores do DETRAN/RR, no período de 2017 a 2019

Dados sociodemográficos	2017		2018		2019		Total	
SEXO	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Feminino	11	73,33	17	77,27	10	58,82	38	70,37
Masculino	4	26,67	5	22,73	7	41,18	16	29,63
Total	**15**	**100**	**22**	**100,00**	**17**	**100**	**54**	**100**
FAIXA ETÁRIA	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
De 21 a 30 anos	0	0,00	2	9,09	2	11,76	4	7,41
De 31 a 40 anos	6	40,00	7	31,82	7	41,18	20	37,04
De 41 a 50 anos	5	33,33	7	31,82	4	23,53	16	29,63
De 51 a 60 anos	4	26,67	6	27,27	3	17,65	13	24,07
Mais de 60 anos	0	0,00	0	0,00	1	5,88	1	1,85
Total	**15**	**100**	**22**	**100**	**17**	**100**	**54**	**100**
TEMPO DE SERVIÇO	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
De 6 meses a 1 ano	1	6,67	0	0,00	0	0,00	1	1,85
De 1 a 5 anos	7	46,67	13	59,09	10	58,82	30	55,56
De 6 a 10 anos	1	6,67	0	0,00	1	5,88	2	3,70
De 11 a 15 anos	6	40,00	9	40,91	3	17,65	18	33,33
Mais de 15 anos	0	0,00	0	0,00	3	17,65	3	5,56
Total	**15**	**100,00**	**22**	**100,00**	**17**	**100,00**	**54**	**100**

Fonte: Dados coletados, 2020

A Tabela 1 descreve os dados sociodemográficos dos participantes do estudo e aponta que a maioria 70,37% (n=38) dos servidores que apresentaram atestados ou licenças médicas são do sexo feminino, no período de 2017 a 2019.

Ocorreu predominância do sexo feminino nos casos de absenteísmo. No período analisado de 2017, 2018 e 2019, foram apresentados os percentuais para o grupo feminino de 73,33%, 77,27% e 58,82, respectivamente, o que explica o fato de o maior número de servidores ser do sexo feminino, totalizando 38, e apenas 16 do sexo masculino, dentre os prontuários incluídos na pesquisa.

A influência feminina se destacando no mercado de trabalho pode ser um dos fatores que corroboram com o aumento do índice de absenteísmo no grupo feminino, já que elas desenvolvem tanto a atividade profissional e, na maioria dos casos, são as responsáveis pelos afazeres domésticos, concomitante aos cuidados com os filhos, o que provoca um nível assoberbado de atributos, que acabam desencadeando fatores diversos, ocasionando o absenteísmo (LEÃO, BRANCO, NETO et al., 2015).

A faixa etária de 31 a 40 anos foi a mais acometida por afastamento dos servidores no período compreendido do estudo, correspondendo a 40% (n=15) em 2017; 31,82% (n=22) em 2018 e 41,18% (n=17) em 2019.

Os dados sinalizam que os servidores investigados nos anos de 2017 a 2019 possuem em média de 1 a 5 anos de tempo de serviço, correspondendo a 46,67% (n=15) em 2017; 59,09% (n=22) em 2018, e 58,82% (n=17) em 2019.

A faixa etária compreendida entre 31 a 40 anos foi a que apresentou o maior quantitativo de ausências, correspondendo em média a 37,67%. E, também, constatou-se o equivalente a 5,88% de incidência na faixa etária correspondente aos servidores acima de 60 anos, no período de 2019. Os percentuais ora apresentados não demonstram como de costume a predominância de afastamentos associados às maiores idades. Essas pontuações foram motivadas em sua maioria por motivo de afastamento para acompanhamento de doentes.

No que tange aos períodos de afastamento, observa-se que a maior incidência do absenteísmo se localizou entre os servidores que possuíam tempo de serviço entre 1 a 5 anos, em média 54,86% nesse período. Esse achado pode ser explicado mediante a relação de fatores de inclusão e exclusão que foram discernidos ao longo do trabalho. Pode-se mencionar que o quadro poderia ser diferente, caso a pesquisa estivesse direcionada a quaisquer tipos de absenteísmo.

3.4 Abordagem do tipo de afastamento

Os afastamentos estão ligados a diversas condições de absenteísmo. A Tabela abaixo, apresenta os motivos de afastamento (CID) e período da ocorrência.

Tabela 2 - Distribuição dos motivos dos afastamentos do DETRAN/RR no período de 2017 a 2019

Motivos de afastamento - CID	2017		2018		2019		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cirúrgico	03	8,11	06	12,00	04	7,84	13	13,00
Ortopédico (fraturas)	06	16,22	04	8,00	03	5,88	13	13,00
Aborto / Gravidez de Risco	02	5,41	06	12,00	02	3,92	10	10,00
Oncológico	04	10,81	03	6,00	01	1,96	8	8,00
Infecção bacteriana / viral	---	---	02	4,00	03	5,88	5	5,00
Cardiológico	01	2,70	01	2,00	02	3,92	4	4,00
Distúrbio renal	02	5,41	01	2,00	--	---	3	3,00
Traumatismo	---	---	02	4,00	01	1,96	3	3,00
Distúrbio gástrico /intestinal	---	---	01	2,00	02	3,92	3	3,00
Oftalmológico /odontológico	---	---	---	---	03	5,88	3	3,00
Transtornos mentais	---	---	---	---	02	3,92	2	2,00
Urológico	01	2,70	---	---	01	1,96	1	2,00
Distúrbio hematológico	---	---	---	---	01	1,96	1	1,00
Distúrbio neurológico	01	2,70	---	---	---	---	1	1,00
Varizes dos membros inferiores	---	---	---	---	01	1,96	4	1,00
Acompanhamento de pessoas doentes	06	16,22	03	6,00	04	7,84	13	13,00
Outros (não especificados)	11	29,72	21	42,00	21	41,20	53	53,00
Total	37	100	50	100	51	100	138	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

A Tabela 2 nos fornece um panorama holístico acerca dos motivos de afastamentos reportados na linha temporal do estudo em questão, bem como o quantitativo que representa essas incidências no período relatado, cujas incidências são representadas pelo CID, respectivamente.

No ano de 2017, os afastamentos por questões ortopédicas incluindo fraturas foram responsáveis por 16,22% dos afastamentos relatados, obtendo igual escore os afastamentos para acompanhamento de pessoas doentes. Nesse mesmo ano, o afastamento por motivos oncológicos acometeu 10,81% da amostra de estudo. Os demais motivos de afastamento obtiveram percentuais relativamente próximos, optando-se assim pela ênfase daqueles mais representativos.

Quanto aos casos de motivo ortopédico, embora não tenhamos dados oficiais que confirmem tal percentual, na maioria das vezes eles se configuram tanto por

aspectos laborais, quanto pelo cotidiano externo da autarquia. Esse comparativo é influente, tendo em vista que a maioria dos casos de doenças laborais está relacionada aos fatores ortopédicos, o que reforça ainda mais a necessidade de políticas voltadas para a qualidade de vida do trabalhador. Sobre os afastamentos por motivo oncológico, os dados reafirmam os números nacionais de incidência que as pesquisas indicam, porém, não se pode atribuir esse fato propriamente ao local de trabalho.

Quanto ao período de 2018, motivos cirúrgicos e questões relacionadas a gravidez e aborto foram responsáveis por 12% dos afastamentos, cada uma, respectivamente, seguido dos motivos ortopédicos (8%) que apresentaram uma sensível diminuição, se comparado ao período de 2017. Os afastamentos por motivos oncológicos, bem como o acompanhamento de pessoas doentes, aparecem na quarta posição do ranking percentual, ambos representando 6% do total amostral, porém com sensível diminuição em relação ao período anterior, para efeitos comparativos, afastamentos esses que também não estão relacionados ao âmbito laboral da instituição.

Por fim, no ano de 2019 os afastamentos relacionados a motivos cirúrgicos e acompanhamento de pessoas doentes foram responsáveis pela maior parte dos afastamentos, respondendo por 7,84% do percentual total cada um. Os motivos relacionados a questões ortopédicas e fraturas, infecções virais e bacterianas afastamentos por motivos oftalmológicos e odontológicos obtiveram, todos, 5,88% da amostra total. Chama-se atenção para os números de casos referentes a infecções virais e bacterianas, bem como oftalmológicos, que implicam em fatores ambientais, que se pode relacionar com a infraestrutura do órgão que necessita de reformas e readaptações, uma vez que está em atividade ao longo período, permanecendo com sua estrutura primária, sem maiores investimentos relacionados à ventilação, luminosidade, espaço físico por colaborador e outras que acabam influenciando também na qualidade de vida do trabalhador.

Para efeitos comparativos e de análise, é importante salientar que em toda linha temporal do estudo, no que diz respeito aos motivos de afastamento, a opção outros (não especificados) representou o maior índice de afastamento, obtendo 29,72% no ano de 2017, 42% no ano de 2018, respondendo por quase metade do total amostral e 41,20% em 2019, situação similar ao período anterior.

Pode-se observar dentro do último item “outros”, na tabela em questão 2, que o percentual é significativamente relevante para a pesquisa, pois trata-se de afastamentos, porém por uma cultura obsoleta dos órgãos competentes, que são responsáveis pelo controle dos afastamentos e junção de documentos relativos a perícia, estes aceitam atestados médicos sem o cid-10 correspondente, o que inviabilizou nessa pesquisa a classificação, sendo assim computados em “outros”.

Assim como foi comentado ao longo de todo o estudo, cujo foco limitou-se aos absenteísmos por motivo de doença, constatou-se que houve diferenças relevantes entre os anos do período com relação aos CID-10 apresentados nos prontuários examinados. Essa diversidade demonstra que as variáveis relacionadas ao motivo de afastamento não estão necessariamente atreladas ao ambiente de trabalho, ou seja, que grande parte delas não são classificadas como doenças laborais.

Constatou-se, também, que houve uma queda relevante nos números de registros do ano de 2017, para 2018, que se equilibrou no mesmo quantitativo aproximadamente em 2019, o que levou a concluir, considerando essa relevância oscilando em 12%, que o Projeto de Melhor Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador – PMQST, que entrou de fato em vigor a partir de abril/2019, já havia sido trabalhado no ano anterior, de modo que pôde contribuir para essa baixa.

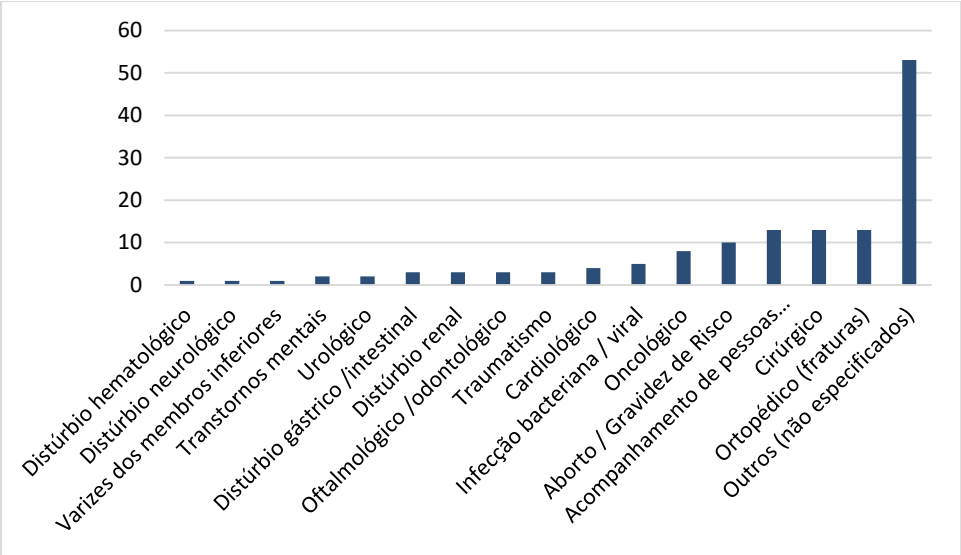
O Projeto de Melhor Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador – PMQST, de autoria dos servidores Idalicio Costa, Aline Rodrigues Leão e Francisco Bruno de Sousa Ferreira, tem se mostrado um fator de grande relevância, uma vez que considera os riscos de doenças laborais provocadas por sobrepeso, obesidade, má alimentação, sedentarismo, alcoolismo, posturas inadequadas, movimentos repetitivos e elevados ritmos e ciclos de trabalho.

É um projeto de tratamento e prevenção para essas disfunções nas atividades cotidianas, com o intuito de estimular os servidores a se adaptarem a hábitos que estimulem a boa qualidade de vida, tanto no ambiente profissional quanto no ambiente externo, fator esse que acaba contribuindo no cotidiano profissional, alcançando resultados positivos até o âmbito pessoal do servidor.

Segundo Palheta (2016), os fatores relacionados ao ambiente de trabalho são determinantes ao se analisar o desencadear dessas doenças, os riscos inerentes a ruídos, iluminação inadequada, temperaturas extremas, vibração de agentes químicos, bem como os aspectos da organização de trabalho, no que tange à essência da tarefa, jornada de trabalho inadequada, pressão para o cumprimento de metas,

processo de relação interpessoais no trabalho insatisfatórias, dentre outras, são condições ascendentes que podem sinalizar a deficiência da qualidade de um contexto organizacional, atentando para a saúde mental ou física do servidor.

Figura 11 - Classificação do afastamento por CID 2017 a 2019



Fonte: Dados da pesquisa, 2020

3.5 Custo das licenças e afastamentos

Os custos das licenças e afastamentos decorrem em primeira instância, a partir do total de dias de afastamento.

Figura 12 - Total dias de afastamento por ano

Ano	Dias de Afastamento
2017	892
2018	1.121
2019	911
Total	**2.924**
Média	**975**
Desvio Padrão	**127,1**

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

O quantitativo de dias de afastamento por ano encontra-se representado na Figura 12, na qual se destaca que 2018 foi o ano em que ocorreu um maior número de dias de afastamento, totalizando 1.121 casos, seguido pelo ano de 2019, com 911

casos. No que diz respeito às estatísticas inferenciais, a média de afastamentos fica representada por 975 casos, denotando um desvio padrão de 127,1 o que indica que os dados estão discretamente alinhados em torno da média.

Constata-se que nesse mesmo ano tiveram início as análises, para o projeto de qualidade de vida, por meio do qual se pode entender que nesse período aconteceu algum fator desencadeador para o projeto. Entretanto, as causalidades dos absenteísmos não apresentaram explicações contundentes com a relação motivo absenteísmo e ambiente/aspectos de trabalho.

Nas Tabelas a seguir, será apresentado o número de total de dias e percentual de afastamento concedidos aos servidores no período compreendido entre 2017 a 2019.

Tabela 3 - Tempo de afastamento, em relação nº de servidores do DETRAN/RR, 2017

TEMPO DE AFASTAMENTO	Nº SERVIDORES AFASTADOS	TOTAL DIAS AFASTAMENTO	% TOTAL DIAS AFASTAMENTO
De 15 a 30 dias	5	107	12%
De 31 a 100 dias	7	339	38,01%
Mais de 100 dias	3	446	49,99%
TOTAL	15	892	100%

Fonte: Dados coletados 2020.

De acordo com os dados da Tabela 3, no ano de 2017, pelo menos metade (49,99%) dos servidores que se afastaram de suas funções laborais passaram mais de 100 dias sem atuação profissional, somando um total de 446 dias de licença, gerando assim um dado preocupante em relação ao custo ocasionado por esses afastamentos. Sequencialmente, 38,01% dos colaboradores que compuseram a amostra da pesquisa se afastaram por um período de 31 a 100 dias, representando um total de 339 dias de afastamento.

A maior incidência representativa de afastamentos de servidores foi referente ao tempo de afastamento de 31 a 100 dias, pois foram no total 7 (sete) servidores, os quais totalizaram 339 dias de afastamento, porém os afastamentos superiores a 100 dias foi o de maior representatividade na somatória geral do número de dias de afastamento, ou seja, corresponde a 50% do afastamento no ano de 2017.

Tabela 4 - Tempo de afastamento em relação nº de servidores do DETRAN/RR, 2018

TEMPO DE AFASTAMENTO	Nº SERVIDORES AFASTADOS	TOTAL DIAS AFASTAMENTO	% TOTAL DIAS AFASTAMENTO
De 15 a 30 dias	11	229	20,44%
De 31 a 100 dias	8	358	31,94%
Mais de 100 dias	3	534	47,62%
TOTAL	22	1121	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

No período anual de 2018 o comportamento das variáveis segue a mesma tendência do período anterior, onde a maioria dos afastamentos (47,62%) ocorreu por um período maior que 100 dias, ocasionando 534 dias de licença. Da mesma forma, os que se afastaram por um período de 31 a 100 dias (31,94%) ocuparam a segunda posição no ranking da tabela 3.

Tabela 5 - Tempo de afastamento em relação nº de servidores do DETRAN/RR, 2019

TEMPO DE AFASTAMENTO	Nº SERVIDORES AFASTADOS	TOTAL DIAS AFASTAMENTO	% TOTAL DIAS AFASTAMENTO
De 15 a 30 dias	10	214	23,30%
De 31 a 80 dias	3	159	17,70%
Mais de 100 dias	4	538	59%
TOTAL	17	911	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

Por fim, a Tabela 5 evidencia os dados do ano de 2019, que também segue a tendência das análises dos períodos anteriores, com exceção, no caso, dos afastamentos que ocorreram por um período de 15 a 30 dias, que dessa vez, representaram 23,30% da amostra total, ocupando a segunda colocação do ranking. Porém, assim como nos períodos anteriores, os afastamentos que ocorreram por mais de 100 dias representaram a maioria com 59% da amostragem total da pesquisa.

3.5.1 Custo dos afastamentos pela categoria dos cargos

Conforme Affonso (2014), o absenteísmo altera significativamente o custo empregatício, uma vez que as atividades precisam acontecer, e na ausência de um

trabalhador, a substituição por outro é inevitável para a realização da atividade.

Para entendermos melhor, utilizou-se o Plano de Carreira, Cargos e Remunerações dos Servidores do DETRAN/RR, a saber: Nível Superior - Analista Técnico; Nível Médio - Técnico em Atividade Administrativa / Técnico em Atividade de Trânsito / Motorista Operacional e Nível Fundamental - Auxiliar Técnico, bem como segue e anexo o Plano de Carreira, Cargos e Remunerações – PCCR dos servidores do Detran/RR, para a classificação dos cargos, conforme tabela a seguir.

Tabela 6 - Custo por Categoria de Cargos ano de 2017, 2018 e 2019

CARGO	VARIÁVEL	2017	2018	2019	TOTAL	%
Analista Técnico	CUSTO	64.094,25	90.527,48	122.264,97	276.886,69	38,38
	DIAS DE AFASTAMENTO	281	166	298	745	25,48
Técnico em Atividade Administrativa/ Técnico em Atividade de Trânsito/ Motorista Operacional	CUSTO	139.550,59	163.228,91	49.560,95	352.340,45	48,84
	DIAS DE AFASTAMENTO	537	834	323	1.694	57,93
Auxiliar Técnico	CUSTO	12.947,89	25.835,87	53.461,27	92.245,03	12,75
	DIAS DE AFASTAMENTO	74	121	290	485	16,59
TOTAL DE AFASTAMENTO GERAL						**2.924**
TOTAL DE CUSTO GERAL						**721.472,18**

Fonte: Elaboração do autor.

Os dados apresentados na Tabela 6 cruzam as variáveis de custo e dias de afastamento, de acordo com os cargos da pesquisa em questão.

O fator acima explicado provoca ainda mais a autoafirmação quanto ao dispêndio causado pelo absenteísmo na organização, no que concerne ao impacto na receita destinada à folha de pagamento. Embora exista a necessidade de maiores estudos sobre os impactos que o absenteísmo causa nos orçamentos de variadas instituições, foi detectado no DETRAN/RR a média de 12,79% nesse período para os cargos de nível fundamental, 48,84% para os cargos de nível médio e 38,38% para os cargos de nível superior, o que substancialmente interfere no limite de gastos com pessoal, conforme regulamentado na Lei de Responsabilidade Fiscal.

A princípio, o cargo de Técnico em Atividade Administrativa, Técnico em Atividade de Trânsito, Motorista Operacional no ano de 2017 foi responsável pelo maior dispêndio financeiro, algo na ordem de R$ 139.550,59, bem como o maior

número de dias de afastamento, somando 537 dias, no total. Nesse mesmo período, os auxiliares técnicos representaram o menor custo, com a cifra de R$ 12.947,89 e representaram o quantitativo de 74 dias de afastamento. Entre os dois cargos, os analistas técnicos representaram o quantitativo mediano, somando uma quantia de R$ 64.094,25 de custo e 281 dias de afastamento.

O período de 2018, de certa forma repete os padrões do período anterior, a título de comparação, no entanto, com um aumento em ambas as variáveis e cargos pesquisados. Porém, novamente os cargos de Técnico em Atividade Administrativa, Técnico em Atividade de Trânsito e Motorista Operacional representaram o maior custo, que nesse caso foi de R$ 163.228,91 e 834 dias de afastamentos, no total.

Assim como no período anterior, os auxiliares técnicos representaram o menor custo, sendo computado um valor de R$ 25.835,87 e 121 dias de afastamento. Os analistas técnicos, um custo total de R$ 90.527,48 e um total de 166 dias de afastamento.

Por fim, os dados do ano de 2019 invertem tendência dos períodos anteriores, pois, nesse caso, os analistas técnicos representaram o maior custo com afastamentos, somando um total de R$ 122.694,27 e 298 dias de afastamentos. Os Técnico em Atividade Administrativa, Técnico em Atividade de Trânsito, Motorista Operacional, que nos períodos anteriores eram responsáveis pelos maiores custos e dias de afastamento, nesse ano representaram o menor custo (R$ 49.560,95), porém ainda com o maior quantitativo de dias de afastamento (323). No período da pesquisa, que compreende janeiro de 2017 a dezembro de 2019, analisando os três níveis de cargos (superior, médio e fundamental), constatou-se um custo com afastamento de servidores na ordem de R$ 721.472,18 e um total de 2.924 dias de afastamento.

Em relação às condições socioeconômicas, onde a tabela 6 apresenta um certo distanciamento em todo o período, os maiores números de afastamentos foram incidentes nos cargos de nível médio. É importante correlacionar com o estudo de Affonso (2014), que expressa conforme a Organização Internacional do Trabalho que os fatores geográficos relacionados com as pontuações políticas, sociais e econômicas regionais, acabam por influenciar na atuação do profissional.

Para esclarecimento quanto ao custo dessas substituições, é preciso saber que no sistema do DETRAN/RR trabalha-se quando houver necessidade, ou seja, na ausência de servidores, em sistema de cadeia de substituições destes. A cadeia funciona em virtude de indicação pelo chefe mediato ou pelo próprio servidor cujo

afastamento foi necessário, ou previamente designado pelo dirigente máximo do órgão, onde os substitutos assumirão automaticamente, seja por motivo de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo. Esse substituto fará jus à retribuição também pelo exercício de todas as funções, pagas na proporção dos dias de efetiva substituição.

O estudo de Gontijo e Araújo (2016), elucida a figura do ordenador de despesas e a responsabilidade que envolve todo um processo de funcionamento administrativo, que findará a realização das despesas correntes de um determinado custeio. Em vista disso, medidas sistemáticas terão que ser adotadas para a redução de absenteísmo, priorizando a qualidade de vida dos servidores, fator indispensável para reduções relevantes nesses custos.

3.5.2 Desmembramento dos custos das substituições de servidores em decorrência dos afastamentos dos postos de trabalho

Tabela 7 - Custos das substituições 2017

CARGOS	Valor da substituição do Servidor	Valor dos efeitos cascata das substituição	Custo Total
Superior	R$ 49.292,82	R$ 14.801,43	R$ 64.094,25
Médio	R$ 120.560,77	R$ 18.989,82	R$ 139.550,59
Fundamental	R$ 11.821,58	R$ 1.126,31	R$ 12.947,89
Total	**R$ 181.675,17**	**R$ 34.917,56**	**R$ 216.592,73**
Média	**60.558,39**	**11.63 9,19**	**72.197,58**
Desvio Padrão	**55.238,0**	**9.342,2**	**63.689,2**

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Para efeitos de análises, a amostra do estudo foi segmentada em níveis de escolaridade ou grau de instrução nos respectivos anos pesquisados. No ano de 2017, os valores totais sem substituição foram da ordem de R$ 181.675,17 enquanto com substituição representou uma quantia de R$ 34.917,56. Entre os níveis de instrução, os cargos de nível médio representaram maior custo, somando um total de R$ 139.550,59. Em outros termos, para uma maior compreensão dos dados sumarizados na tabela acima, realizou-se a análise por meio da estatística inferencial, por meio de média e desvio padrão dos quantitativos. O ano de 2017 apresentou uma média de R$ 72.197,58. Consequentemente, utilizou-se uma medida de dispersão,

representada pelo desvio padrão, no intuito de medir o grau de variação ou dispersão dos dados em relação à média.

Para fins de compreensão, o desvio padrão grande significa que os valores amostrais estão bem distribuídos em torno da média, enquanto um desvio padrão pequeno mostra que os dados estão mais próximos da média. Em suma, quanto menor o desvio padrão, mais homogênea é a amostra. O desvio padrão do ano de 2017 representou 63689,2, indicando uma grande distribuição dos dados em relação à média.

Tabela 8 - Custos das Substituições 2018

CARGOS	Valor da substituição do servidor	Valor dos efeitos cascata das substituições	Custo
Superior	R$ 59.173,97	R$ 31.353,51	R$ 90.527,48
Médio	R$ 144.503,14	R$ 18.725,77	R$ 163.228,91
Fundamental	R$ 20.835,92	R$ 4.999,95	R$ 25.835,87
Total	**R$ 224.513,03**	**R$ 55.079,23**	**R$ 279.592,26**
Média	**R$74.837,68**	**R$18.359,74**	**R$93.197,42**
Desvio Padrão	**63.304,1**	**13.180,6**	**68.735,4**

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Verifica-se que os valores totais sem substituição se mostraram superiores aos valores da substituição, sendo que os valores sem substituição totalizam um montante de R$ 224.513,03 enquanto o valor da substituição totaliza uma quantia de R$ 55.079,23, no ano de 2018. Assim como no período anterior, os funcionários de nível médio representaram o maior dispêndio, somando um valor de R$ 163.228,91. No total, tanto os valores com e sem substituição e os níveis de instrução pesquisados atingem a quantia de R$ 279.592,26, um número ligeiramente maior que o do ano anterior, em termos comparativos.

No ano em questão, houve uma média de custo de R$93.197,42, enquanto o desvio padrão apresentou uma variação de 68735,4 indicando, assim como no ano anterior, uma grande dispersão dos dados em torno da média, demonstrando que esses dados estão distribuídos de forma heterogênea.

Tabela 9 - Custos das Substituições 2019

CARGOS	Valor da substituição do servidor	Valor dos efeitos cascata das substituições	Custo Total
Superior	R$ 92.780,40	R$ 29.484,57	R$ 122.264,97
Médio	R$ 45.428,92	R$ 4.132,03	R$ 49.560,95
Fundamental	R$ 43.788,42	R$ 9.672,85	R$ 53.461,27
Total	**R$ 181.997,74**	**R$ 43.289,45**	**R$ 225.287,19**
Média	**R$60.665,91**	**R$14.429,82**	**R$41.762,40**
Desvio Padrão	**27.824,1**	**13.328,9**	**16.997,5**

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Por fim, o ano de 2019 apresentou uma sensível diminuição no custo total das categorias gerais, em relação ao ano anterior, ficando na ordem de R$ 225.287,19. Nos dois períodos anteriores, o nível médio foi responsável pelos maiores custos; nesse ano o nível superior representou a quantia de R$ 122.264,97.

No que diz respeito às estatísticas descritivas, percebe-se que os valores sem substituição apresentaram uma média superior (R$ 60.665,91) ao custo total (R$41.762,40) e apresentou um desvio padrão de 27824, um ligeiramente menor que os anos anteriores, indicando uma maior aproximação dos dados em relação à média.

Tabela 10 - Custos das Substituições 2017 a 2019

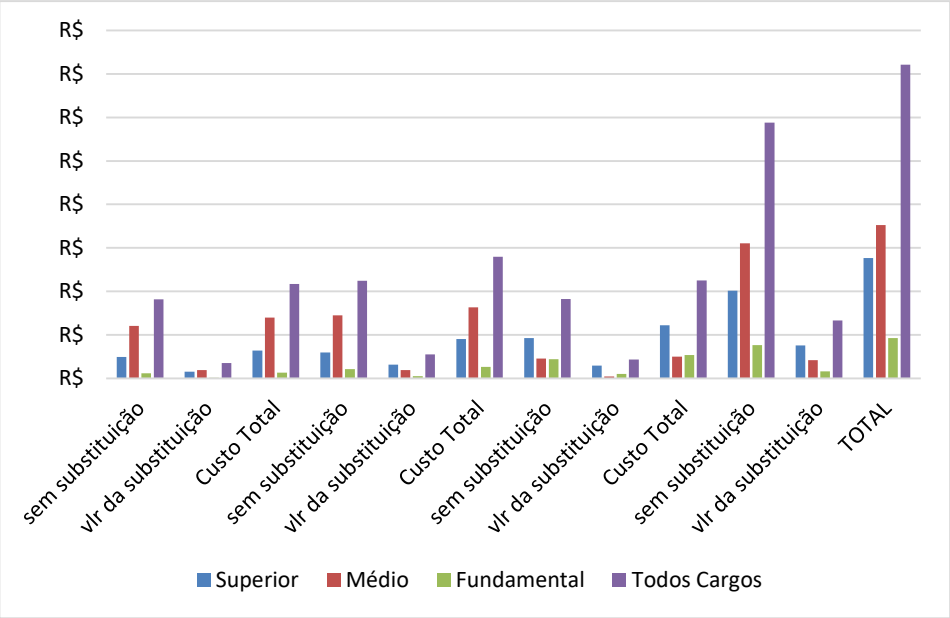
CARGOS	Valor da substituição do servidor	Valor dos efeitos cascata das substituições	Custo total
Superior	R$ 201.247,19	R$ 75.639,50	R$ 276.886,69
Médio	R$ 310.492,83	R$ 41.847,62	R$ 352.340,45
Fundamental	R$ 76.445,92	R$ 15.799,11	R$ 92.245,03
Total	**R$ 588.185,94**	**R$ 133.286,24**	**R$ 721.472,18**
Médio	**R$196.061,98**	**R$44.428,74**	**R$240.490,72**
Desvio Padrão	**117.109,6**	**30.003,6**	**13.3813,0**

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Percebe-se que a despesa com substituição da categoria de cargos de nível superior elevou-se em 27,32%, e no geral as despesas com as substituições cresceram em 22,66%, ou seja, acrescentou R$ 133.286,24 aos R$ 588.185,94, perfazendo o montante de R$ 721.472,18 para o período de 2017 a 2019. Segue ilustração na figura abaixo.

Por fim, no comparativo geral entre os períodos de estudo, obteve-se uma média de R$ 240.490,72 que, consequentemente, apresentou um desvio padrão de 133813,0 indicando que, em relação aos outros períodos do estudo, os dados estavam mais próximos da média e distribuídos de forma mais homogênea.

Figura 13 - "Custos" com os afastamentos



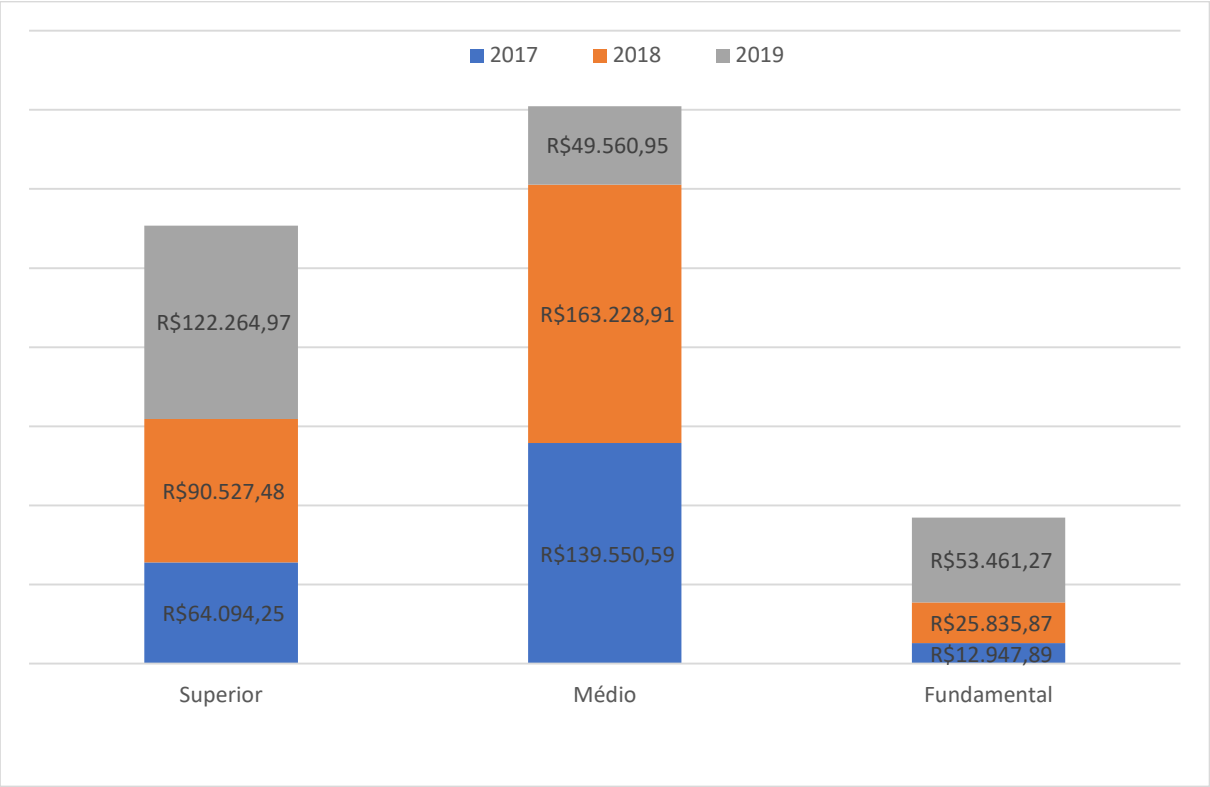
Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Para visualização do quantitativo de gastos com afastamentos, demonstra-se pela Figura 14 o total de despesas com pessoal para cada categoria de nível dos cargos e cada ano estudado. Assim como abordado, compreende-se nesse aspecto o quantitativo de cada nível de escolaridade de cargos expresso em pilares e divididos e sinalizados por cores próprias.

Esse achado indica o quanto representa para a instituição o custo com as substituições de servidores por absenteísmo, contexto esse que impacta diretamente como dispêndio na instituição, sendo assim um fato relevante para as tomadas de decisões dos gestores.

Os gastos com afastamentos por nível de cargos expresso na figura 14 a seguir demonstram a relevância dentro do período estudado levando em consideração o quantitativo de custos por nível de escolaridade.

Figura 14 - Gastos com afastamentos por nível de cargos



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

3.6 Impacto na folha de pagamento

A característica da receita da instituição analisada, por ser uma autarquia estadual e segundo o Decreto-Lei nº 200/1967, tem como definição: "[...] serviço autônomo, criado por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita, próprios para executar atividades típicas de Administração Pública, que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada".

Partindo-se desse princípio, e ainda o exposto na Lei Complementar de nº101, de 04 de maio de 2000 – LRF, em especial no seu Artigo 19, é importante mais uma vez levar em consideração de forma detalhada as particularidades, conforme segue:

> **Art. 19.** Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:
> I - União: 50% (cinquenta por cento);
> II - Estados: 60% (sessenta por cento);
> III - Municípios: 60% (sessenta por cento).
> § 1º Na verificação do atendimento dos limites definidos neste artigo, não serão computadas as despesas:

> I - De indenização por demissão de servidores ou empregados;
> II - Relativas a incentivos à demissão voluntária;
> III - derivadas da aplicação do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição;
> IV - Decorrentes de decisão judicial e da competência de período anterior ao da apuração a que se refere o § 2º do art.18;
> V - Com pessoal, do Distrito Federal e dos Estados do Amapá e Roraima, custeadas com recursos transferidos pela União na forma dos incisos XIII e XIV - Do art. 21 da Constituição e do art. 31 da Emenda Constitucional no 19;
> VI - Com inativos, ainda que por intermédio de fundo específico, custeadas por recursos provenientes:
> a) da arrecadação de contribuições dos segurados;
> b) da compensação financeira de que trata o § 9º do art. 201 da Constituição;
> c) das demais receitas diretamente arrecadadas por fundo vinculado a tal finalidade, inclusive o produto da alienação de bens, direitos e ativos, bem como seu superávit financeiro.
> § 2º Observado o disposto no inciso IV do § 1º, as despesas com pessoal decorrentes de sentenças judiciais serão incluídas no limite do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

As Tabelas 11, 12, 13 e as Figuras 15, 16, 17 demonstram os valores da receita corrente líquida e a despesa com pessoal realizada pela autarquia em 2017, 2018 e 2019, respectivamente. É importante ressaltar os valores contidos nos meses de junho e dezembro, estes deverão ser considerados para efeito de discussão, o correspondente a esses numerários relativos às parcelas de décimo terceiro salário, que são pagas nos respectivos meses.

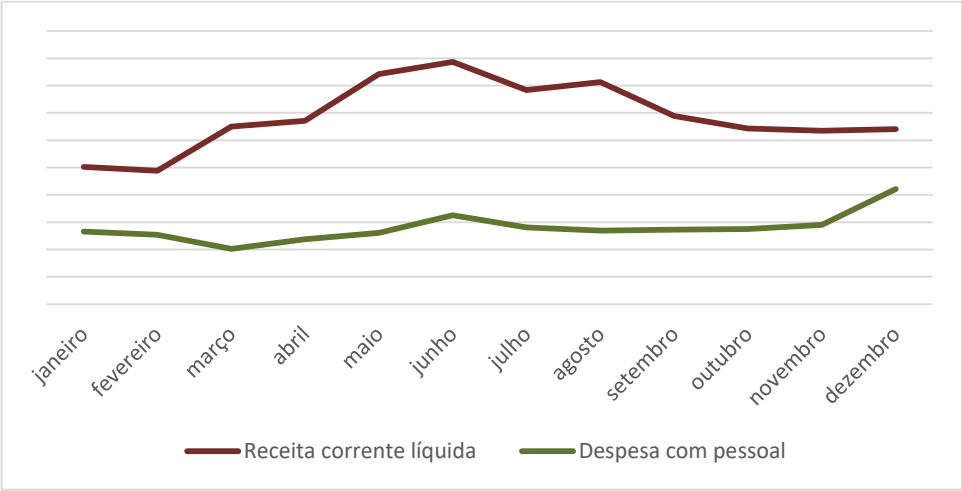
Tabela 11- Receita Corrente Líquida e Despesa com Pessoal em 2017

Meses	Despesas com	Receitas corrente	Percentual
Janeiro	1.326.920,70	2.508.805,53	52,89%
Fevereiro	1.271.258,62	2.440.295,47	52,09%
Março	1.008.318,66	3.250.711,06	31,02%
Abril	1.184.925,50	3.352.769,48	35,34%
Maio	1.306.080,85	4.211.504,91	31,01%
Junho	1.625.205,00	4.429.999,27	36,69%
Julho	1.401.573,41	3.916.265,42	35,79%
Agosto	1.345.163,69	4.063.698,28	33,10%
Setembro	1.360.976,28	3.443.954,49	39,52%
Outubro	1.376.221,09	3.212.494,40	42,84%
Novembro	1.452.382,64	3.170.549,05	45,81%
Dezembro	2.107.247,25	3.203.840,19	65,77%
Total no exercício	**16.766.273,69**	**41.204.887,55**	**40,69%**

Fonte: Dados da pesquisa, 2020

Em relação ao comparativo das despesas com pessoal e a receita corrente liquida do DETRAN/RR, observa-se um aumento no mês de dezembro, que soma R$ 2.107.247,25, o que representa mais da metade da receita liquida do órgão (65,77%) para o mesmo período, que em valores, está em R$ 3.203.840,19. Em suma, os meses de novembro e dezembro representam o maior custo de despesas com pessoal. Esses números e sua evolução podem ser acompanhados na Figura 15.

Figura 15 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2017



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Em relação ao ano de 2018, o comportamento dos valores segue o mesmo padrão do período anterior. O mês de dezembro continua sendo o período com o maior dispêndio de despesas com pessoal, estando na ordem de R$ 2.055.625,30, apresentando uma receita corrente líquida de R$ 3.431.888,31. Nesse mesmo ano, o mês de junho obteve o segundo maior valor em relação às despesas com pessoal, somando o valor de R$ 1.846.522,00, conforme consta na Tabela 12. Observa-se que a instituição já obtém em seu planejamento de pagamentos bases que subsidiam essas elevações referentes aos períodos de pagamento de décimo terceiro salário.

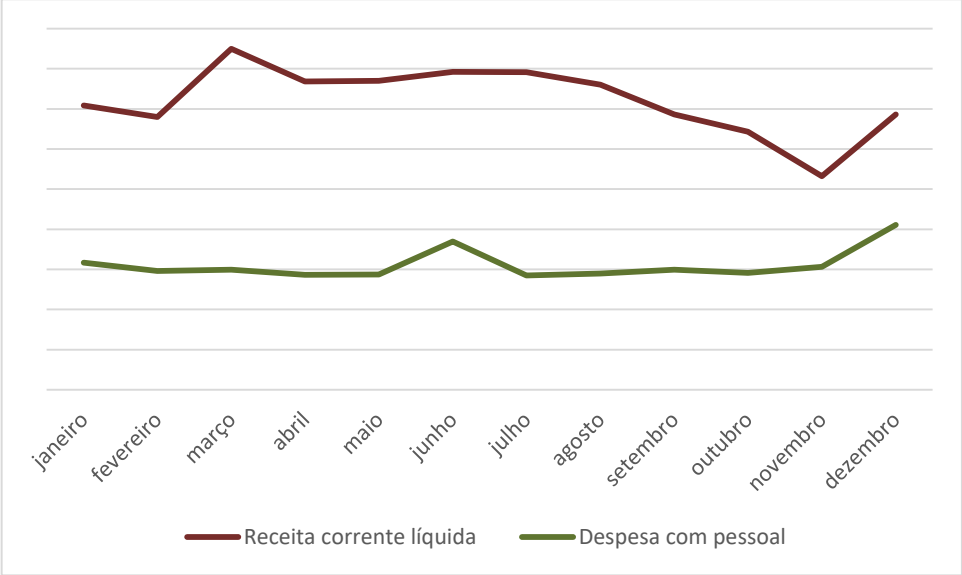
Tabela 12 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2018

Meses	Despesas com pessoal	Receitas corrente líquida	Percentual
Janeiro	1.584.163,06	3.541.198,16	44,74%
Fevereiro	1.480.205,44	3.400.421,68	43,53%
Março	1.494.787,32	4.276.827,52	34,95%
Abril	1.432.260,55	3.840.022,90	37,30%
Maio	1.436.529,38	3.849.674,22	37,32%
junho	1.846.522,00	3.959.906,99	46,63%
Julho	1.425.085,86	3.956.750,52	36,02%
Agosto	1.446.918,73	3.801.321,63	38,06%
Setembro	1.494.355,19	3.429.380,25	43,58%
Outubro	1.454.767,67	3.214.720,28	45,25%
Novembro	1.531.596,03	2.659.710,02	57,59%
Dezembro	2.055.625,30	3.431.888,31	59,90%
Total no exercício	**18.682.816,53**	**43.361.822,48**	43,09%

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Conforme informações trazidas anteriormente, para fins de entendimento, esses números e sua evolução podem ser acompanhados na Figura 16.

Figura 16 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2018



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Tabela 13 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2019.

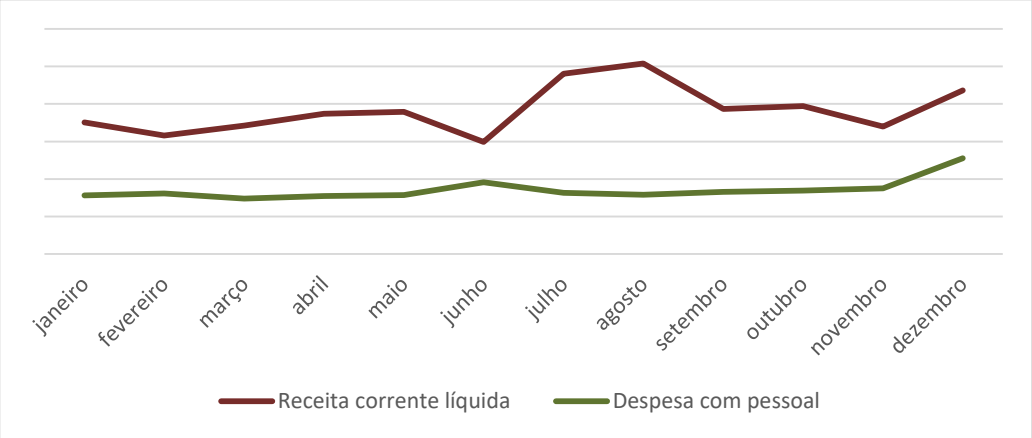
Meses	Despesas com pessoal	Receitas corrente líquida	Percentual
Janeiro	1.566.701,47	3.507.007,63	44,67%
Fevereiro	1.611.481,93	3.161.496,27	50,97%
Março	1.475.978,12	3.422.039,69	43,13%
Abril	1.543.207,10	3.740.588,42	41,26%
Maio	1.572.412,10	3.787.778,61	41,51%
junho	1.909.873,80	2.986.114,94	63,96%
Julho	1.633.079,13	4.803.199,67	34,00%
Agosto	1.578.882,16	5.078.823,88	31,09%
Setembro	1.655.219,77	3.869.369,03	42,78%
Outubro	1.692.286,14	3.940.246,83	42,95%
Novembro	1.748.140,49	3.400.282,79	51,41%
Dezembro	2.551.055,84	4.360.544,58	58,50%
Total no exercício	**20.538.318,05**	**46.057.492,34**	**44,59%**

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Por fim, analisando o ano de 2019, o comportamento dos valores segue o mesmo padrão do período anterior. O mês de dezembro ainda se apresenta como o período com o maior gasto de despesas com pessoal, estando na ordem de R$ 2.551.055,84, com uma receita corrente líquida de R$4.360.544,58. Em comparação aos dois períodos anteriores, o ano de 2019 apresentou um acréscimo tanto em despesas de pessoal como em receita corrente líquida. Nesse mesmo ano, o mês de junho obteve o segundo maior valor em relação às despesas com pessoal, somando o valor de R$1.909.873,80 assim como no ano de 2018. Esses dados encontram-se sumarizados abaixo, conforme Tabela 13.

Segundo informações trazidas anteriormente, para fins de entendimento, esses números e sua evolução podem ser acompanhados na Figura 17.

Figura 17 - Receita corrente líquida x Despesas com pessoal em 2019



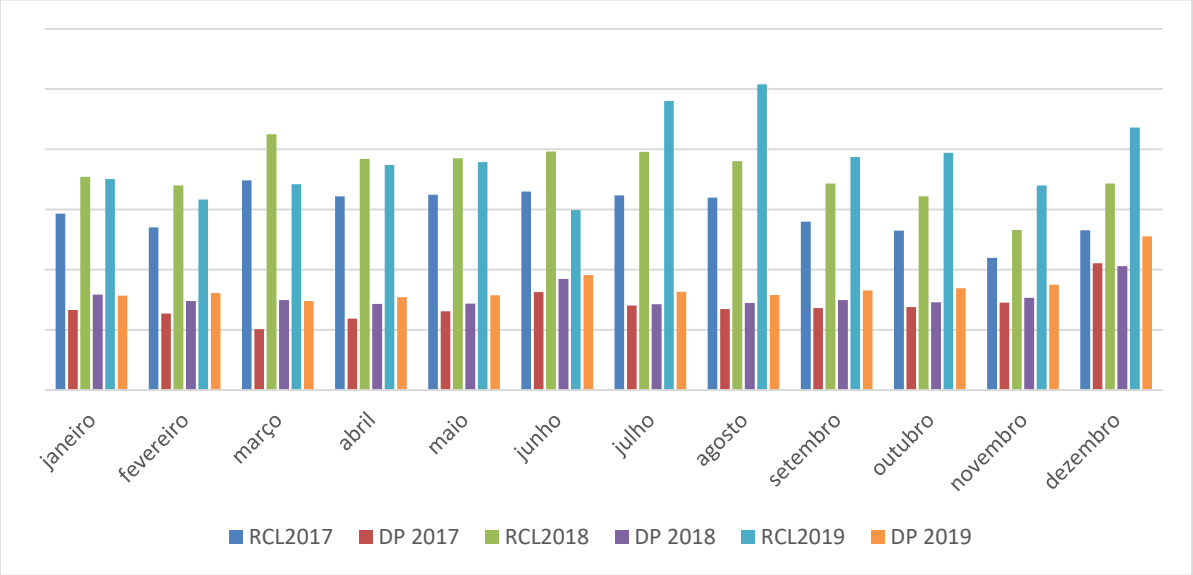
Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

A LRF imputa dentre o percentual de limite de despesas com pessoal o correspondente a 60% da receita corrente líquida para os Estados, sendo: 3% para o Poder Legislativo, incluindo o Tribunal de Contas; 6% para o Poder Judiciário; 2% para o Ministério Público e 49% para as demais despesas de pessoal do Executivo (o qual inclui o DETRAN/RR).

Pode-se visualizar e constatar ao longo das tabulações referenciadas no período, que foram meses isolados que totalizaram a média acima do percentual de limite, sendo em decorrência do pagamento da primeira e segunda parcela do décimo terceiro, onde explica-se tal evento justificado ao fato de ser meses que computam os valores mencionados, conforme explicado acima, ao qual a instituição, previamente se prepara para tal evento, uma vez que pode haver o dispêndio nesse sentido.

Visando ao equilíbrio fiscal, foi fixado pela LRF três percentuais sobre a RCL que podem ser aplicados para computar o gasto com pessoal, são eles: Limite de alerta 44,10%; limite prudencial 46,55% e limite máximo 49%, respectivamente 90, 95 e 100.

Figura 18 - Impacto das Despesas com Pessoal x Receita Corrente Líquida



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

O estudo sobre a desmotivação profissional e os fatores que elas acarretam à instituição é utilizado para se entender as modificações referentes à instabilidade no setor de pessoal do Departamento de Trânsito do Estado de Roraima, no qual ocorreu redução da receita corrente líquida em 25% e aumento das despesas com pessoal em 34%, chegando a 63,96% da receita corrente líquida, comparando julho de 2018 com junho de 2019, em vista da oscilação por motivos diversos relativos ao processo de gestão de pessoas.

Tabela 14 - Análise do impacto orçamentário dos gastos do total de dias de absenteísmo dos servidores do DETRAN/RR entre os anos de 2017 a 2019

Ano	Despesas com folha de pagamento	% da Receita Corrente Líquida	"Custos" com Licenças Médicas e Afastamento	% Impacto
2017	16.766.273,69	40,69%	276.886,69	**1,65%**
2018	18.682.816,53	43,09%	352.340,45	**1,89%**
2019	20.538.318,05	44,59%	92.245,03	**0,45%**

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

A Tabela 14 demonstra os gastos com as licenças médicas e afastamentos dos servidores do DETRAN/RR, sem computar os encargos da folha de pagamento e demais benefícios adquiridos por cada servidor, os quais, mesmo afastados,

permanecem recebendo os salários. Foi calculado o percentual de gasto total do orçamento com folha de pagamento.

Constatou-se que o ano de 2018 foi o que apresentou maior impacto no orçamento, representando 1,89% do total de despesas com pessoal. No período estudado, houve um dispêndio no montante de R$ 721.472,18, ou seja, demonstra o custo médio dos afastamentos dos servidores por absenteísmo, por licença médica dos anos de 2017, 2018 e 2019, causando impacto direto no orçamento da instituição.

Assim como visto, no ano de 2018, quando houve a motivação de análises e discussões para adoção de políticas voltadas para a qualidade de vida do trabalhador, pode-se identificar esse achado como um dado sinalizador dessa fragilidade, que implicava custos maiores para a instituição. Pode-se também identificar que a implantação do sistema ocasionou a diminuição desse dispêndio, em virtude da queda relevante dos percentuais de absenteísmo e, por consequência, custos menores para a instituição.

Tabela 15 - Comparativo de receitas, despesas e percentual

Período	Receita Corrente Líquida Realizada	Despesa Prevista com pessoal	Despesa realizada com pessoal	% Gasto
2017	R$41.204.887,55	R$17.208.700,00	R$16.766.273,69	97%
2018	R$43.361.822,48	R$18.403.853,00	R$18.682.816,53	102%
2019	R$46.057.492,34	R$18.505.541,00	R$20.538.318,05	111%
Média	R$43.541.400,79	R$18.039.364,67	R$18.662.469,42	
Desvio Padrão	2.431.281,5	721.171,2	1.886.104,5	

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

A Tabela 15 apresenta o comparativo da receita corrente realizada em ambos os períodos de estudo, com a previsão de gastos com pessoal e o gasto efetivamente realizado, além de seus respectivos percentuais. Adicionado a isso, para endossar a análise, utilizou-se estatísticas inferenciais, como média e desvio padrão, no intuito de aferir as medidas de tendência central e de dispersão desses mesmos dados.

Notou-se um aumento crescente nos gastos anuais com pessoal em relação às previsões. Apenas no ano de 2017 os gastos estiveram dentro do esperado, sendo utilizados 97% do orçamento previsto. A partir do período de 2018, houve um aumento nas despesas, pois em 2018 utilizou-se 102% do orçamento, enquanto em 2019 esse percentual foi de 111%.

É possível constatar que na média de 2017 a 2019, houve significativa disparidade nos valores, o que se justifica pelo fato da efetivação de pagamentos relativos a processos de pagamentos ocasionados por sentenças judiciais referentes a direitos dos servidores.

A média de despesa prevista com pessoal ficou em 18.039.364,67, enquanto a despesa efetivamente realizada teve uma média de 18.662.469,42, sendo ligeiramente maior.

As despesas realizadas com pessoal apresentaram o maior desvio padrão (1.886.104,5), indicando que os dados estão distribuídos de forma heterogênea, distanciando da média.

O art. 59 da Lei de Responsabilidade Fiscal determina alguns meios de fiscalização da gestão fiscal, que designa competência aos órgãos fiscalizadores. Conforme disposto no art. 59, o Poder Legislativo, juntamente com o Tribunal de Contas, bem como o Controle Interno de cada Poder e o Ministério Público, ficam com a responsabilidade de fiscalizar o cumprimento da LRF e, ainda, responsabiliza o Tribunal de Contas a emitir “Ato de Alerta” aos órgãos, quando estes atingirem 90% do permitido limite máximo, sendo que os achados deste estudo ultrapassaram esse limite percentual (GONTIJO; ARAÚJO, 2016).

Em face do exposto acima, é possível afirmar que os gastos computados no período e, posteriormente tabulados, geraram os quantitativos de percentuais distintos aos anos em questão, os quais, conforme foi visto, ultrapassam os limites de alerta, influenciando em uma importante sinalização no que diz respeito aos controles de recursos humanos, em maior destaque as políticas adotadas de qualidade de vida dos servidores, como visto anteriormente.

Garantir a saúde dos servidores públicos é de suma importância para a liderança governamental e para os próprios servidores, pois, além de influenciar a demanda de programação do sistema de saúde, estimula a eficácia e o bom desenvolvimento, tanto no âmbito profissional como pessoal, de suas famílias e da sociedade em geral.

CONCLUSÃO

Os objetivos de identificar o perfil, as diferenças, quantitativos e impactos gerados pelo absenteísmo na folha de pagamento foram alcançados, a saber:

- O perfil sociodemográfico dos servidores apresentou a maior frequência de afastamentos por doença no sexo feminino e dos participantes com faixa etária de 31 a 40 e tempo de serviço de 1 a 5 anos;
- As doenças ortopédicas e cirúrgicas apresentaram maior incidências nos casos de absenteísmo, ou seja, afastamentos por licença médica;
- O total de dias de afastamentos esteve praticamente na mesma média nos períodos de 2017 e 2019, apresentando no ano de 2018 uma elevação nesse quantitativo relevante;
- Os custos médios de afastamentos, assim como as médias de substituições, apresentaram a maior representatividade dentre os servidores de cargo de nível médio;
- Em se tratando de médias anuais dentro do período, todos os anos estiveram abaixo do limite percentual de 49% da RCL, ou seja, não ultrapassaram o limite percentual máximo de gasto com pessoal determinado pela a LRF;
- Todos os anos analisados dentro do período do estudo apresentaram o ato de alerta pois ultrapassaram em suas despesas com pessoal 90%, conforme elucida a lei.

Destarte, alcançou-se o objetivo geral de quantificar e qualificar o absenteísmo por parte dos servidores públicos do DETRAN/RR em termos de custos na folha de pagamento dessa entidade estatal: o afastamento por licenças médicas desses servidores compromete a receita corrente líquida da instituição, com gastos computados no período que ultrapassam 90% do permitido, o que coloca essa entidade em estado de alerta diante da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Os dados apontados ao decorrer da pesquisa expressam o impacto diretamente no limite de gasto determinado pela Lei de Responsabilidade Fiscal, fazendo com que o órgão ultrapasse o limite prudencial de despesa com pessoal, comprometendo o orçamento da instituição, uma vez que embora ser uma autarquia de autonomia financeira e administrativa, o empenho de seus recursos ficam

arbitrários em seu uso, provocando a deficiência na sua reforma estrutural, à medida que a autarquia necessita de atualizações tanto em seu corpo colaborativo quanto no ambiente estrutural.

É possível analisar que no DETRAN/RR existe a necessidade de implantação de um plano de prevenção, controle e assistência, de modo que possa haver um acompanhamento no que tange às medidas a serem adotadas para minimizar ou reduzir os agravos à saúde do trabalhador, além de, estabelecer esclarecimentos e adequações, uma vez que se percebe condições precárias até mesmo prediais, o que acaba propiciando determinados casos de absenteísmo.

Contudo, a execução de planos que realmente lidam com a motivação dos colaboradores, desempenhando um olhar ao ponto “desmotivação”, é sem dúvidas norteador nos casos considerados de ordem mental, psíquica e social, pelo fato de possibilitar a coerência e a devida importância ao intelecto, o que por muitas vezes é o maior acelerador, contribuindo para o surgimento de outras doenças laborais.

Deste modo, pode-se afirmar que neste estudo os resultados obtidos confirmam a tese de que o afastamento por licenças médicas dos servidores públicos do Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima compromete a receita corrente líquida da instituição, o que impacta diretamente no limite de gasto determinado pela Lei de Responsabilidade Fiscal, pois os gastos computados no período ultrapassam 90% do permitido, limite máximo, preconizado pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

A avaliação do que representam para o país os custos de absenteísmo ainda é um assunto pouco abordado. Sem estudos oficiais que expressem esses números, a maior atenção a esse tema possibilitará que os órgãos fiscalizadores administrem essa dinâmica de controle, estimulando para que se torne também prioridade gerencial, empresarial e governamental, aspectos que, por muitas vezes, se tornam inviáveis à avaliação desse quantitativo, em face de fatores trabalhistas, como trabalho informal, que esconde certos números, ou mesmo nas repartições públicas, onde as atribuições setoriais estão mal distribuídas, partindo daí um fator desencadeador.

Considerando as dificuldades encontradas para desenvolver este tema, pode-se constatar que o delineamento pautado é de suma importância para o esclarecimento das peculiaridades do absenteísmo, seja no que tange ao fator doença, promovendo discussões e ações gerenciais, bem como na observância e a

política adotada em relação ao nível de gastos desses absenteísmos que impactam na folha de pagamento da instituição.

Sugere-se a realização de futuros estudos, com aprofundamento do perfil sociodemográfico-laboral e das possíveis causas propiciadoras do absenteísmo, ou seja, deve-se levar em consideração os níveis e as categorias profissionais e, além de contemplar todos os fatores ambientais, estruturais e gerenciais, inclusive os numerários que são gerados a partir da ausência do servidor e/ou trabalhador na instituição, seja pública ou privada, para que se possa ter uma visão holística do impacto orçamentário.

REFERÊNCIAS

BENCKE, Daniel**. Gestão de pessoas no setor público: Motivação e formação.** 2015. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/131509/000976027.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 dez. 2020.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade:** teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. **Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964**. Institui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4320.htm. Acesso em: 06 dez. 2020.

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

BRASIL. **Lei n.9.790, de 23 de março de 1999.** Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como organizações da sociedade civil de interesse público, institui e disciplina o termo de parceria, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9790.htm. Acesso em: 06 dez. 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 12 fev. 2021.

BRASIL. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 24 de agosto de 2012. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 06 dez. 2020.

BRASIL. **Glossário do Portal da Câmara dos Deputados**. 2014. Disponível em: https://www.congressonacional.leg.br/legislacao-e-publicacoes/glossario. Acesso em: 06 dez. 2020.

BRASIL. **Avaliação de políticas públicas:** guia prático de análise ex ante**.** Casa Civil da Presidência da República, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Ipea, 2018. v. 1. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8285. Acesso em: 06 dez. 2020.

CAMACHO, S. B. L. M. **Gestão de conflitos:** como transformar fraqueza em força organizacional. 2015. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) – Faculdade G & P, Pederneiras, 2015. Disponível em: https://www.fgp.edu.br/wp-content/uploads/2017/03/TCC-2015-Gest%C3%A3o-de-

conflitos-como-transformar-fraqueza-em-for%C3%A7a-organizacional.pdf. Acesso em: 18 fev. 2020.

CARVALHO, D. **Orçamento e contabilidade pública.** 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2014.

CARVALHO, P. A. S. et al. **Análise da gestão de pessoas na administração pública:** um estudo de caso. In: XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende/RJ: Faculdades Dom Bosco; 2015. p.1-16. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/33022365.pdf. Acesso em: 02 out. 2020.

CAUPER, L. M. S. **Controle interno na gestão pública:** a tramitação das petições para o atendimento às demandas sociais na Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas - Estudo de caso. 2016. 98 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Controladoria) - Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Contabilidade e Controladoria, Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2016. Disponível em: https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/5398. Acesso em: 14 set. 2020.

CHAVES, F. D. P.; ALBUQUERQUE, I. P. P. R. **Conceitos sobre a administração pública e suas contribuições para a sociedade**. **CAD**, São Paulo, v. 13, n.1, p. 93-104, jan./jul. 2019. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/caadm/article/view/43713. Acesso em: 06 dez. 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. São Paulo: Ed. Manole, 2014.

CONTADOR, J. C. **Gestão de operações.** São Paulo: Edgard Blücher,1995.

CUCCHIELLA, F.; GASTALDI, M.; RANIERI. L. Managing absenteeism in the workplace: the case of an Italian multiutility company**. Procedia - Social and Behavioral Sciences,** v. 150, p. 1157-1166, 2014. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.131. Acesso em: 06 dez. 2020

ESTORCE, T. P.; KURCGANT, P. Licença médica e gerenciamento de pessoal de enfermagem. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, v. 45, n. 5, p. 1199-1205, 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n5/v45n5a24.pdf. Acesso em: 14 dez. 2020.

FERREIRA, E. A. **O papel estratégico da gestão de pessoas na administração pública**. 2011. 50 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal) - Departamento Acadêmico de Gestão e Economia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/1152/1/CT_GPM_I_2011_27.PDF Acesso em: 18 nov. 2020.

FONSECA, R. A. B. **A relevância do fator liderança para a gestão pública de qualidade**. 2018. 29 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública) - Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, Universidade de São João Del-Rei, São João Del-Rei, 2018. Disponível em:

http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/bitstream/handle/123456789/119/TCC%20P%C3%B3s%20banca%20-%20Rodrigo%20Alessandro.pdf?sequence=1. Acesso em: 06 dez. 2020

FREITAS, L. P. **Gestão de pessoas na administração pública**. Conteúdo Jurídico. 2016. Disponível em: https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/49629/gestao-de-pessoas-na-administracao-publica. Acesso em: 26 dez. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

GONTIJO, S. C; ARAÚJO C. F. S.; **Responsabilidade fiscal:** adequação orçamentária e financeira da despesa. Universidade de Brasília, Tribunal de Contas da União, 2006. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/responsabilidade-fiscal-adequacao-orcamentaria-e-financeira-da-despesa.htm Acesso em: 02 ago. 2020

GRÜNSPAN, M. Qualidade de vida no trabalho em escritórios de contabilidade de Santa Maria RS. **Revista Eletrônica de Contabilidade**, Santa Maria, v. 1, n. 2, p. 148-63, 2004. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/article/view/148/3738. Acesso em: 03 jan. 2020.

RAMALHO, I. Absenteísmo-Doença, Custo Humano do Trabalho e Custo Econômico: A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho em Questão no Setor Público. **Universidade de Brasília**. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/23523. Acesso em: 06 dez. 2020.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos:** princípios e tendências. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEAO, A. L. M. et al. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Rev. bras. epidemiol**., São Paulo, v. 18, n. 1, p. 262-277, 2015. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/1980-5497201500010020. Acesso em: 06 dez. 2020.

LEMOS, D. S. et al. Absenteísmo-doença entre servidores públicos do setor saúde do Distrito Federal. **Rev Bras Med Trab**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 336-345, 2018. Disponível em: DOI: 10.5327/Z1679443520180246. Acesso em: 06 dez. 2020.

LEMOS, M. C.; RENNÓ, C.O.; PASSOS, J. P. Absenteísmo na equipe de enfermagem: uma revisão de literatura. **R. pesq.: cuid. fundam. Online,** n. supl, p. 13-16, jan./mar. 2012. Disponível em: http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/1698. Acesso em: 06 dez. 2020.

MALTA, V. D. **Absenteísmo docente no ensino público:** um modelo de influências e correlações com o desempenho discente. 2014. 217 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Empresariais, Universidade FUMEC, Belo

Horizonte, 2014. Disponível em: https://repositorio.fumec.br/xmlui/handle/123456789/749 Acesso em: 06 dez. 2020.

MARQUES, D. O. **O absenteísmo-doença da equipe de enfermagem de um hospital universitário**. 2014. 58 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) - Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2014. Disponível em: https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/3424/5/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Divina%20de%20Oliveira%20Marques%20-%202014.pdf. Acesso em: 06 dez. 2020.

MARTINELLI, D. P.; ALMEIDA, A. P. **Negociação e solução de conflitos. Do impasse ao ganha-ganha através do melhor estilo**. 2 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020.

MARTINELLI, R. M. **Orçamento público:** um estudo de caso da prefeitura de Barretos/SP. 2015. 47 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília/DF, 2015. Disponível em: http://bdm.unb.br/handle/10483/13857. Acesso em: 06 dez. 2020.

OLIVEIRA, R. S. **Desenvolvimento Regional e suas consequências em Roraima: Notas Preliminares a partir da BR-174**. Rev Acta Geográfica, Ed Esp. Cidades da Amazônia Brasileira, Boa Vista, pp. 103-116, 2011. Disponível em: https://revista.ufrr.br/actageo/article/download/543/571. Acesso em: 11 mar. 2021

PACHECO, M. **Evolução da Gestão de Recursos humanos:** um estudo de 21 empresas. 2009. 146 f. Dissertação (Pós-Graduação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo) Ribeirão Preto, 2009. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde-27072009-173738/publico/MarcelaSoaresPacheco.pdf Acesso em: 06 dez. 2020.

PALHETA, C. A. F. **Estudo do absenteísmo por doença entre trabalhadores de uma indústria do Estado do Amazonas**. 2016. 146 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Faculdade de Tecnologia, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016. Disponível em: https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/5150/2/Dissertac%c3%a3o-%20Cl%c3%a1udio%20Aluisio%20Farias%20Palheta.pdf. Acesso em: 06 dez. 2020.

PERES, L. M. F. **Impacto gerado pelos afastamentos por doenças dos professores do ensino fundamental I no município de Boa Vista/RR**. 2020. 141 f. Tese (Doutorado em Enfermagem e Biociências) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro-UNIRIO, Rio de Janeiro, 2020.

RIBEIRO, A. P. Estrutura organizacional do estado brasileiro: breves considerações à luz da constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2017. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/67843/estrutura-organizacional-do-estado-brasileiro-breves-consideracoes-a-luz-da-constituicao-da-republica-federativa-do-brasil-de-1988. Acesso em: 06 dez. 2020.

RORAIMA. **Regimento Interno do Departamento de Trânsito do Estado de Roraima**, DETRAN.

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. F. M. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. **Rev Bras Med Trab,** São Paulo, v. 16, n. 1, p. 71-81, 2018. Disponível em: https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v16n1a11.pdf. Acesso em: 06 dez. 2020.

SANTOS, E. C. C. **Orçamento público e a importância na gestão pública**. 2014. 50 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública) – Instituto a Vez do Mestre, Universidade Candido Mendes, Brasília/DF, 2014. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/49442.pdf. Acesso em: 06 dez 2020.

SCHIRMER, D. **Orçamento público municipal:** um comparativo entre valores previstos e os realizados no município de Torres. 2015. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Curso Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2015. Disponível em: http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3622/1/Daiana%20Schirmer.pdf. Acesso em: 06 dez. 2019.

SILVA, G. T. et al. Experiência de adoecimento e licença médica: O caso de uma técnica de enfermagem**. REME - Rev Min Enferm**, v.17, n.1, p. 207-215, jan./mar. 2013. Disponível em: DOI: http://www.dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20130017. Acesso em: 06 dez. 2020.

SILVA, T. C. **Absenteísmo no serviço público:** o caso do município de Esperança do Sul-RS. 2016. 106 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Três Passos -RS, 2016. Disponível em: http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/3245. Acesso em: 06 dez. 2020.

SOARES, L. L. **Característica do sistema interno de controle municipal:** um estudo na Prefeitura de Municipal de Ouro Preto. 2012. 135 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Empresariais, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2012. Disponível em: http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/liria-lara-soares.pdf. Acesso em: 06 dez. 2020.

APÊNDICE

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Nº PROCESSO	SEXO	IDADE	TEMPO DE SERVIÇO	EXONERADO	CARGO EFETIVO	VENCIMENTO/DAS		AFASTAMENTOS POR ANO	
						EFETIVO	COMISSIONADO	CID	Nº DIAS

ANEXO

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP- UNIRIO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UNIRIO

CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

IGO GOMES BRASIL,
Diretor Presidente do Departamento de Trânsito do Estado de Roraima-DETRAN-RR

Solicitamos autorização institucional para realizar a coleta de dados da pesquisa intitulada "**O impacto orçamentário gerado pelos afastamentos por doenças por parte dos funcionários públicos: O estudo de caso do Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima"** coordenada pelo pesquisador Josenaldo Bezerra de Oliveira, do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e biociências – Doutorado (PPGENFBIO/UNIRIO), como o objetivo do levantamento dos prontuários referentes aos servidores efetivos, que se afastaram por motivo de doença, no período de 2017 a 2019, de acordo com os critérios de inclusão pré-estabelecidos.

Ressaltamos que os dados coletados são de sigilo absoluto, estando em consonância com a resolução do Conselho Nacional de Saúde(CNS) 510/16 que trata da pesquisa envolvendo seres Humanos. Salientamos ainda que tais dados serão utilizados somente para realização desse estudo e esta instituição se compromete a assegurar a segurança e bem-estar dos participantes em atendimento.

RISCOS: Segundo a CNS 510/16, toda pesquisa envolve riscos e gradações variados. Tratando-se aqui de uma pesquisa que irá realizar levantamento das pastas contendo os prontuários com as licenças médicas referentes aos servidores efetivos, que se afastaram por motivo de doença, no período de 2017 a 2019, o risco da pesquisa é mínimo, podendo gerar algum constrangimento para o participante. Apesar desses riscos o pesquisador terá o cuidado com os dados e privacidade dos pesquisados e manterá confiabilidade e segurança no que se refere a identificação dos participantes.

BENEFÍCIOS: Realizar uma análise orçamentária do impacto dos afastamentos, por motivos de doença, dos servidores efetivos do Departamento de Trânsito do Estado de Roraima, no período de 2017 a 2019, e poderá ser utilizado por gestores públicos para

elaboração de estratégias relacionadas a tomada de decisão. Além do aprofundamento teórico do tema de orçamento público.

Certos da apreciação e colaboração dessa Autarquia, agradecemos antecipadamente a atenção, ficando à disposição para qualquer esclarecimento que for necessário.

Boa Vista/RR, 11 de fevereiro de 2020

(X)Concordamos com a solicitação ( )Não concordamos com a solicitação

Josenaldo Bezerra de Oliveira
Doutorando

Igo Gomes Brasil
Diretor Presidente
Departamento de Trânsito do Estado de Roraima