

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO
FUNDAÇÃO ESCOLA DE GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL

ALINE PEREIRA BENITES

**ABSENTEÍSMO E COVID 19: O AUMENTO DE CASOS DE AFASTAMENTOS POR
LICENÇA MÉDICA DURANTE A PANDEMIA NA SECRETARIA DE ESTADO DE
SAÚDE DE MATO GROSSO DO SUL**

CAMPO GRANDE/MS

2021

ALINE PEREIRA BENITES

**ABSENTEÍSMO E COVID 19: O AUMENTO DE CASOS DE AFASTAMENTOS POR
LICENÇA MÉDICA DURANTE A PANDEMIA NA SECRETARIA DE ESTADO DE
SAÚDE DE MATO GROSSO DO SUL**

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

Orientador: Dr. José Roberto da Silva Lunas

CAMPO GRANDE/MS

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO



ATA DE APROVAÇÃO

ALINE PEREIRA BENITES

ABSENTEÍSMO E COVID 19: O AUMENTO DE CASOS DE AFASTAMENTOS POR LICENÇA MÉDICA DURANTE A PANDEMIA NA SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MATO GROSSO DO SUL

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profº

Profº

Profº

Campo Grande/MS -----de -----de 2021.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

AVALIAÇÃO DA BANCA

ALUNO: ALINE PEREIRA BENITES

AVALIADOR:

TÍTULO DO TRABALHO: ABSENTEÍSMO E COVID 19: O AUMENTO DE CASOS DE AFASTAMENTOS POR LICENÇA MÉDICA DURANTE A PANDEMIA NA SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MATO GROSSO DO SUL

AVALIAÇÃO DO TRABALHO		
TÓPICO	VALOR DO TÓPICO	NOTA
ENTREGA DO TRABALHO NO PRAZO TOTAL: 1 ponto	1,0 ponto	
CONTEÚDO: TOTAL : 7,0 pontos		
Conteúdo	3,0 pontos	
Forma	1,5 pontos	
Linguagem (inclusive ortografia)	1,0 ponto	
Documentação	1,5 pontos	
APRESENTAÇÃO ORAL E DEFESA TOTAL: 2,0 pontos		
Tempo de Apresentação	0,5 ponto	
Clareza	0,5 ponto	
Recursos Audio-Visuais	0,5 ponto	
Arguição	0,5 ponto	
NOTA TOTAL		

ASSINATURA DO AVALIADOR:

ABSENTEÍSMO E COVID 19: O AUMENTO DE CASOS DE AFASTAMENTOS POR LICENÇA MÉDICA DURANTE A PANDEMIA NA SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MATO GROSSO DO SUL

ABSENTEISM AND COVID 19: THE INCREASE OF ABSENCES DUE TO MEDICAL LICENSE DURING THE PANDEMIC AT THE MATO GROSSO DO SUL STATE HEALTH SECRETARIAT

Aline Pereira **BENITES**¹
José Roberto da Silva **LUNAS**²

RESUMO

Este artigo foi elaborado com fundamento em estudos sobre impactos do absenteísmo-doença e as preocupações do gerencialismo, ou Nova Administração Pública Gerencial, em que é importante a utilização de indicadores de eficiência gestão, de modo a impulsionar as organizações públicas no cumprimento de suas missões. Neste aspecto um dos elementos a ser analisado é o absenteísmo, de modo que o objetivo deste artigo foi levantar em quantidades o absenteísmo-doença, antes e depois do início da pandemia, entre os servidores da Secretaria de Estado de Saúde de MS, analisando os seus impactos quanto ao aumento dos períodos e quantidades de licenças médicas. Para tanto, foi adotada a pesquisa um estudo quantitativo. Os resultados demonstraram que em 2020, ano de início da pandemia, apesar da redução no número de servidores, as licenças médicas aumentaram, indicando que houve alteração das condições de saúde dos trabalhadores e possível redução da eficiência do órgão.

PALAVRAS-CHAVE: Indicadores de performance; Planejamento; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This article was based on studies on the impacts of absenteeism-illness and the concerns of managerialism, or New Managerial Public Administration, in which it is important to use indicators of management efficiency, in order to boost how public organizations fulfill their missions. In this aspect, one of the elements to be analyzed is absenteeism, so that the objective of this article was raised in quantities the absenteeism-illness, before and after the onset of the pandemic, among the servers of the Ministry of Health of MS, analyzing the its impacts on the increase of periods and amounts of sick leave. For that, a quantitative study was adopted to research. The results showed that in 2020, the year the pandemic began, despite the reduction in the number of servers, medical leaves increased, indicating that there was a change in the health conditions of workers and a possible reduction in the efficiency of the agency.

KEYWORDS: Performance indicators; Planning; Worker's health.

¹Pós-graduanda em Gestão de Pessoas pela Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul – Escola GOV; Graduada em Turismo pela Faculdade Estácio de Sá de Campo Grande/MS, especialista em Turismo e Meio Ambiente pela UCDB de Campo Grande/MS. E-mail: alinepbenites@hotmail.com.

² Graduado em Administração de Empresas pela Universidade da Grande Dourados, mestrado e doutorado em Desenvolvimento Sustentável pelo Centro de Desenvolvimento Sustentável CDS/UnB. Professor Associado da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul e docente do curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul. E-mail lunas@uem.br.

1 INTRODUÇÃO

A crise provocada pela pandemia de COVID-19, que começou a ganhar destaque no início de 2020, gerou medo e preocupação; além de incertezas e consequências em diversos setores, com implicações diretas no cotidiano e na saúde mental da população (ORNELL et al., 2020). Neste contexto podemos incluir os trabalhadores, visto que alguns precisaram manter as suas atividades laborais presenciais e outros em teletrabalho, assim Macedo (2020, p. 9) destaca que “qualquer trabalhador nesse cenário pandêmico foi colocado diante da incerteza das incertezas, o que promove mais insegurança; além do próprio risco com a doença, devida a forma de contágio”.

A gestão e administração no âmbito geral tem se preocupado cada vez mais com os seus colaboradores, pesquisas apontam que o bem-estar desses profissionais, traz uma qualidade maior para a organização. Robbins (2002, p. 6), diz que o “comportamento organizacional é um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional”.

Diante das preocupações das organizações em geral e com a crise provocada pela pandemia de COVID-19, este estudo surgiu com o objetivo de levantar quantitativamente o absenteísmo por licença médica nos anos anteriores e no ano posterior ao início da pandemia, entre os servidores da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul, divididos entre servidores efetivos, cargos comissionados e contratados, de nível superior, médio e fundamental, em exercício em diversos municípios do Estado.

“O absenteísmo tem exigido muito das organizações e de seus administradores, devido suas causas ser ligado a vários fatores, que vão desde as questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas, tornando assim, este tema complexo e difícil de ser gerenciado” (PENATTI, ZAGO, QUELHES, 2006, p. 1).

O problema deste estudo é saber se houve ou não aumento do número de absenteísmo-doença, no ano do início da pandemia, quando comparado aos anos anteriores. Em busca de uma resposta para o problema elencado, foi realizado um estudo quantitativo no qual foram analisadas as licenças para tratamento de saúde, certificadas pela Junta Médica do Poder Executivo de MS, superiores a três dias (com exceção dos casos que já tinham licenças médica e apresentaram atestados intercalados no período de 60 dias), no período de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020. O ano de 2021, não foi analisado, porque consideramos apenas os anos completos. Foram excluídas as licenças-maternidade e readaptações.

As informações para realização da pesquisa, foram extraídas do banco de dados do SIPEM (Sistema de Perícia Médica MS), através de um arquivo do excel, contendo os dados dos servidores,

bem como, registros da licença médica. Na análise dos documentos buscou-se a quantidade de boletins homologados, dias de afastamentos, a média dos afastamentos e o levantamento dos afastamentos das patologias ligadas ao transtorno mental e comportamental e a COVID-19.

Considera-se importante esse tema, pelo desafio de tratar desse assunto, no âmbito do setor público, buscando uma análise para mudanças nas organizações. De acordo com Lemos et al. (2018), o planejamento das ações em saúde do servidor exige o conhecimento das características dessa população, bem como o perfil dessas doenças.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

A ciência da administração, já há algumas décadas, vem passando por momentos de importantes questionamentos e reformulações no que tange aspectos relacionados ao ato administrativo. Segundo Silva e Drumond (2004, p. 2), “na nova administração pública gerencial, a estratégia volta-se para a definição precisa dos objetivos que o administrador público deverá atingir [...]; para a garantia de autonomia do administrador na gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros”. Ainda segundo estes autores, a administração deve criar formas de indicadores de desempenho e custos, tornando-se possível à gestão pública mensurar os desperdícios e avaliar as relações entre custo, “permitindo que os bens públicos possam ser produzidos com menor custo e maior eficiência e eficácia” (SILVA E DRUMOND, 2004).

Portanto, um fator importante a se observar é o comportamento humano no universo organizacional, o qual destaca o papel complexo do indivíduo nas organizações, considerando-o, como dotado de palavra e opiniões e movido por desejos e intenções, mas que se constrói nas relações interpessoais, assim, no âmbito público, Bergue (2014, p.11) é claro ao destacar que “as organizações públicas são pessoas em interação que se projetam nas expressões formal e informal no organismo estatal”. O autor reitera a necessidade de sinergia entre os funcionários para que se estabeleçam relacionamentos de qualidades que favoreçam o bom desempenho da administração pública. Neste compasso, vêm Cintra e Dalbem (2016) e explicam que alguns aspectos de gestão estão relacionados ao comportamento organizacional favorável.

Neste sentido, com a busca por uma gestão alinhada com os objetivos e metas, onde requer cooperação e integração dos servidores, um fator que pode desestruturar as organizações, é o absenteísmo, e de acordo com Souza (apud Oliveira et al, 2007), o absenteísmo tem se mostrado uma barreira preocupante para as entidade, seja do âmbito privado ou público, principalmente aos seus gestores, os quais percebem a repercussão no quantitativo de colaboradores e, por via de consequência, “o reflexo na qualidade do serviço prestado”. Ainda de acordo com este autor, os motivos para estas

ausências estão ligados a variados motivos, dificultando administrá-lo, pois, inúmeras situações pessoais podem desencadear o seu surgimento, tais como, problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional e outras. “O absenteísmo no ambiente do trabalho é um fator que deve ser mantido sobre rigoroso controle e acompanhamento pois, pode influenciar negativamente as relações e os resultados da organização (OLIVEIRA, et al, 2007, p, 13).

Podemos considerar absenteísmo, as ausências do colaborador ao trabalho, seja por faltas e licenças médicas não programadas (JORGE, 1995). Para Penatti, Zago e Quelhes (2006), o absenteísmo pode ser explicado como o somatório dos períodos em que os empregados se ausentam do trabalho, incluindo atrasos, dentro de seu horário de trabalho. Segundo Ferreira Junior (2017), é notório que toda ausência de trabalhador, independente do motivo, reflete em custos para a empresa.

Neste estudo trabalharemos com absenteísmo no setor público, exclusivamente o que tem como causa não prevista: licença saúde. Mota e Martins (2017), destacam que a saúde do trabalhador é primordial, além de evitar custos para empresa também evita sobrecarga de outro colaborador. O absenteísmo-doença trazida por Silva, Pinheiro e Sakurai (2008, p. 1) é a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo o “período de ausência laboral que se aceita como atribuível a uma incapacidade do indivíduo, exceção para aquela derivada de gravidez normal ou prisão”.

Pesquisadores como Santi, Barbieri e Cheade (2018), Andrade et al. (2008), apontam que o absenteísmo no setor público é uma realidade assim como em instituições privadas, no entanto seu impacto econômico é bastante preocupante, uma vez que gera gastos públicos, afetando a população, com possível limitação nos atendimentos a serviços essenciais.

A função de administrar é uma tarefa realizada todos os dias, seja na esfera pessoal como profissional. Logo, saber gerir qualquer um destes âmbitos é da maior relevância, pois problemas gerados por uma má gestão podem causar transtornos de grandes proporções. Ocorre que para uma administração de sucesso, seja privada ou pública, como elencado por especialistas no assunto, tais como Bergue (2014) e Paludo (2013), é preciso que as funções de planejamento, direção e execução sejam realizadas corretamente e responsabilmente.

Para que isso ocorra, o papel da gestão de pessoas é muito importante nas instituições. De acordo com Gil (2019, p. 18): “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Analisando estes aspectos, a gestão de pessoas deve ter um olhar diferenciado, além de buscar o desenvolvimento da missão da organização, deve também se preocupar com o bem-estar dos seus colaboradores.

Segundo Chiavenato (1999), os colaboradores querem ser vistos como fonte de conhecimento, habilidades e capacidade e não como patrimônio da organização, assim podem oferecer um serviço melhor e de maior rendimento.

A gestão de pessoas vem para auxiliar as organizações, uma gestão eficiente deve ter entre suas preocupações o absenteísmo, não apenas no sentido da ausência por si, mas para analisar os principais motivos e possíveis providências para que seja minimizado. Jorge (1995, p. 7), afirma que há “necessidade de se conhecer a problemática que provoca uma falta ou uma licença prolongada se quisermos intervir na questão de forma efetiva”.

Diante de todos os desafios nas áreas de gestão pública e de pessoas, no final de 2019, o mundo nem imagina as transformações que estariam por vir. “O novo coronavírus, causador da doença COVID-19, foi detectado em 31 de dezembro de 2019 em Wuhan, na China. Em 9 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) confirmou a circulação do novo coronavírus.” (LANA et al., 2020). No Brasil, o primeiro caso de COVID-19 foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020. Em 3 de março, havia 488 casos suspeitos notificados, 2 confirmados e 240 descartados no país (CRODA e GARCIA, 2020). Com a crescente e rápida escalada do vírus, Martinuci et al. (2020), citam que as análises que têm sido feitas por pesquisadores de diversas áreas do conhecimento, atestam que o Covid-19 se dissemina mais rapidamente conforme a intensidade do contato entre pessoas. Baseados nestas informações, os primeiros decretos começaram a ser publicados, com diversas orientações e restrições, impactando a vida em geral. Desde março de 2020, o governo do estado de MS, publicou em diário oficial, vários decretos sobre as medidas temporárias para a prevenção do contágio da doença COVID-19, tais como: teletrabalho (com critérios para continuidade dos serviços), antecipação de férias individuais e coletivas de servidores, suspensão de férias dos servidores de serviços essenciais, orientações para casos suspeitos e confirmados, antecipações de feriados, entre outras (decretos: 15.391, 15.395, 15.396, 15.398, 15.415) (GOVERNO MS, 2020).

A Secretaria de Estado de Saúde do MS, em parceria com outras instituições, desde o início esteve a frente de diversas ações no enfrentamento a covid-19. Coordenada pela Secretaria estadual de saúde, o Drive-Thru na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), em parceria com Lacen (Laboratório Central de Saúde Pública), Fiocruz e UFGD, o Drive Thru Coronavírus Campo Grande, que também tem por objetivo a realização dos testes diagnósticos dos profissionais de saúde e da força de segurança pública do estado. (FIOCRUZ, 2020). Fazendo parte da estrutura da SES, o Laboratório Central de MS (LACEN-MS), foi um dos destaques na avaliação da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), que esteve no Estado analisando a política local quanto ao enfrentamento à Covid-19. Com equipamentos modernos, o laboratório foi responsável pela realização de mais de 131 mil testes ‘padrão ouro’ (RT-PCR) com resultados devolvidos à população em menos de 72 horas. (LACEN, 2020).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresentamos abaixo, o mapeamento das licenças médicas referentes aos anos de 2017, 2018, 2019 e 2020, com a evolução dos afastamentos.

Tabela 1 - Evolução do tempo médio de afastamento da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul

Ano	Quantidade total de servidores lotados na SES	Soma total dos tempos de afastamento		Tempo médio de afastamento proporcional ao número total de servidores	
		Quantidade	Evolução ⁽¹⁾	Quantidade	Evolução ⁽²⁾
2017	1204	12237	100%	10,2	100%
2018	1178	10653	87%	9,0	89%
2019	1147	12385	101%	10,8	106%
2020	1086	13459	110%	12,4	122%

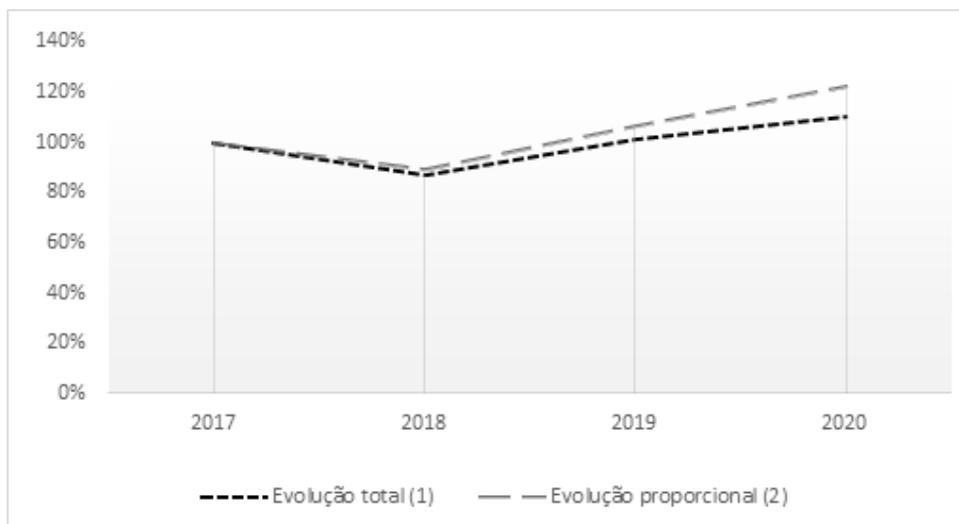
Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

⁽¹⁾ Evolução total desconsidera a proporcionalidade de servidores

⁽²⁾ Evolução proporcional ao número de servidores (número de licenças e total de dias de afastamento dividido pelo número total de servidores da SES)

Observa-se que o tempo de afastamento de servidores cresceu anormalmente durante a pandemia. Em 2018 percebe-se uma tendência de queda no tempo total de afastamento, mesmo sem se considerar o número proporcional de servidores. Ao se considerar proporcionalmente, verifica-se um aumento de 22% no tempo de afastamento de cada servidor em relação ao ano base de 2017.

Figura 1 – Evolução de tempo das licenças médicas na Secretaria de Estado da Saúde



Fonte: Elaborado pelos autores (cálculo de base 100) (2021)

A figura 1 apresenta o comportamento das curvas de evolução do tempo total de licenças calculadas com o método base 100¹. O número de licenças calculado proporcionalmente ao número de servidores é útil para demonstrar o impacto sobre a força de trabalho que pode ter sido produzido pela pandemia da Covid-19.

Ao se analisar a evolução do número total de licenças, as diferenças são ainda mais contundentes em relação ao ano base de 2017.

Tabela 2 - Evolução da quantidade de licenças por afastamento de saúde na Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul

Ano	Quantidade total de servidores lotados na SES	Total de licenças médicas		Total de licenças em relação ao número total de servidores	
		Quantidade	Evolução ⁽¹⁾	Quantidade	Evolução ⁽²⁾
2017	1204	421	100%	0,34	100%
2018	1178	466	111%	0,39	113%
2019	1147	473	112%	0,41	118%
2020	1086	609	145%	0,56	160%

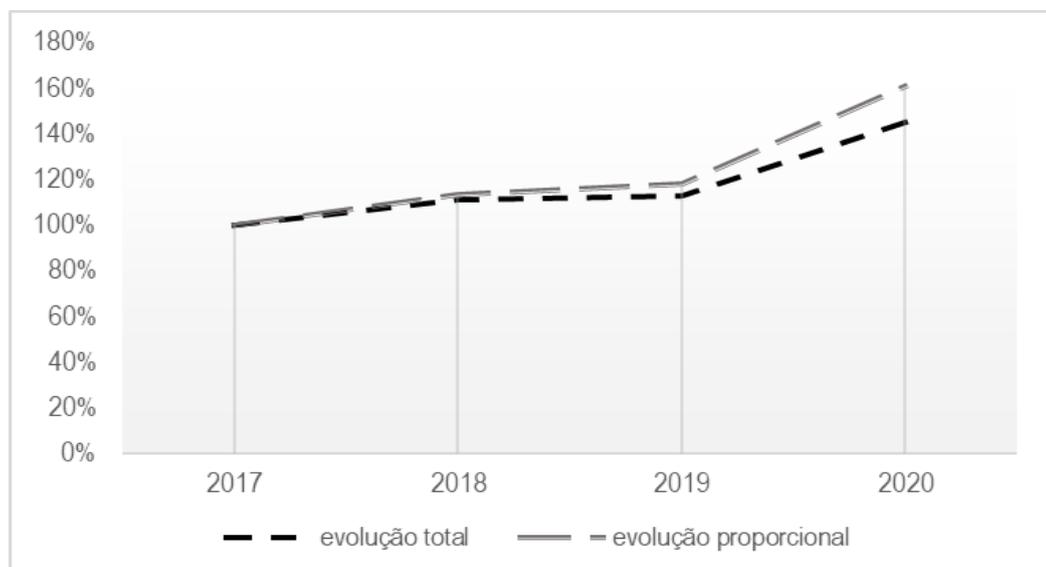
Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

⁽¹⁾ Evolução total desconsidera a proporcionalidade de servidores

⁽²⁾ Evolução proporcional ao número de servidores (número de licenças e total de dias de afastamento dividido pelo número total de servidores da SES)

Verifica-se que o número total de licenças aumentou 45% em 2020, em relação ao ano de 2017. Proporcionalmente ao número de servidores, o número foi ainda maior (cálculo que considera o número de servidores ano a ano), já que em 2017 foram, aproximadamente 0,3 licenças médicas por servidor, enquanto em 2020 este número aumentou para, aproximadamente, 0,6 licenças por servidor, o que representa um aumento de 60% em relação ao ano base.

Figura 2 – Evolução de tempo das licenças médicas na Secretaria de Estado da Saúde



Fonte: Elaborado pelos autores (cálculo de base 100) (2021)

Quanto aos motivos das doenças destacamos dois grupos: doenças relacionadas aos transtornos mentais (TMC) e relacionadas a COVID-19.

Conforme destaca Trevisan (2016, p. 11), “os transtornos mentais e comportamentais (TMC) estão entre as patologias mais prevalentes, que acometem diversas categorias de trabalhadores, inclusive, servidores públicos, e implicam amplos prejuízos pessoais, institucionais, econômicos e sociais”.

Analisando cinco artigos sobre absenteísmo-doença, para realização deste, identificamos que em relação as doenças de transtornos mentais e comportamentais, temos as seguintes prevalências: em dois artigos, esta causa, foi identificada como o principal motivo dos afastamentos (LEÃO et al., 2012) e (SANTOS e MATTOS, 2008); em outros dois, ocupou o segundo lugar (SALA et al, 2009) e (SILVA, PINHEIRO E SAKURAI, 2008); e por fim, em um, não esteve entre as primeiras causas (ANDRADE et al., 2008).

Apresentamos abaixo a evolução do tempo médio das licenças para as doenças relacionadas aos transtornos mentais e comportamentais (TMC).

Tabela 3 - Evolução do tempo médio de afastamento por TCM em relação aos afastamentos totais da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul

Ano	Total de afastamentos por TCM	Tempo médio de licenças por TCM proporcional ao número total de licenças geral (tabela 1)		Tempo médio de licenças por TCM em relação ao número total de servidores (tabela 1)	
		Quantidade	Evolução ⁽¹⁾	Quantidade	Evolução ⁽²⁾
2017	4436	0,36	100%	3,68	100%
2018	3376	0,32	89%	2,87	78%
2019	5354	0,43	119%	4,66	126%
2020	5625	0,41	114%	5,18	140%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

(1) Evolução total desconsidera a proporcionalidade de servidores.

(2) Evolução proporcional ao número de servidores (número total de licenças médicas por TCM dividido pelo número total de servidores da SES)

Nota-se que, assim como no geral, os afastamentos por TCM, com exceção de 2018, tiveram aumento considerável, mesmo com a redução no número de servidores (tabela 1). Em 2017, estes representaram 36% do total de afastamentos, 2019 foi o ano que teve a maior representatividade, 43,23% e em 2020, 41,79%. Quando calculado, proporcionalmente ao número de servidores, ve-se que em 2020, o aumento foi de 40% em relação a 2017. Conforme as informações da pandemia avançam, Miranda (2020, p. 2) destaca que, “enquanto a descoberta da doença vai sofrendo evoluções positivas, por consequência, o transtorno de ansiedade generalizada (TAG) e outros sintomas psicológicos como depressão, pensamento suicida, perda do prazer pela vida, passam a ter uma ascendência importante

em todo o mundo”. Não há como afirmar, mas a pandemia pode ter contribuído para aumentos destes afastamentos.

Tabela 4 - Evolução da quantidade de licenças médicas por TCM na Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul

Ano	Total de licenças médicas por TCM	Tempo médio de licenças por TCM proporcional ao número total de licenças geral (tabela 2)		Tempo médio de licenças por TCM em relação ao número total de servidores (tabela 2)	
		Quantidade	Evolução ⁽¹⁾	Quantidade	Evolução ⁽²⁾
2017	126	0,30	100%	0,10	100%
2018	105	0,22	73%	0,08	80%
2019	157	0,33	110%	0,13	130%
2020	171	0,28	93%	0,15	150%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

⁽¹⁾ Evolução total desconsidera a proporcionalidade de servidores.

⁽²⁾ Evolução proporcional ao número de servidores (número total de afastamento por TCM dividido pelo número total de servidores da SES)

Quanto aos números de licenças médicas por TCM, vimos um incremento de 50% no ano de 2020 em relação ao número de servidores, no que se refere ao tempo de afastamento, tivemos uma redução de 7% em relação a 2017.

Fazendo um levantamento, nos números de servidores por sexo, em 2020, a SES contava com 64% de mulheres. Em análise com os números de licenças médicas por TCM, 88% destes afastamentos foram dispensados a este grupo. Segundo Ré (2020), a pandemia evidenciou que as mães estão mais expostas a vulnerabilidade, encarando dupla ou tripla jornada de trabalho. Não há como afirmar, mas, os altos números das licenças médicas, para as mulheres, podem ter sido impactados pela pandemia.

No que diz respeito aos afastamentos por COVID-19, temos as seguintes informações.

Tabela 5 – Representatividade do percentual de afastamento por COVID da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul

Ano	Quantidade total de afastamentos total geral	Quantidade de afastamento por COVID	
		Quantidade	Percentual
2020	13459	949	7,05%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Tabela 6 – Representatividade do percentual de licenças médicas por COVID da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul

Ano	Quantidade total de licenças médicas total geral	Quantidade de licenças médicas por COVID	
		Quantidade	Percentual
2020	609	98	16,09%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Como 2020 foi o início da pandemia, não há comparativos com os anos anteriores. O que podemos calcular, é que a quantidade de afastamentos por COVID, é praticamente a diferença de

aumento que tivemos entre os anos de 2019 e 2020. Fazendo uma estimativa dos gastos públicos com os salários durante os afastamentos por covid-19, temos valor de R\$ 282.761,70, sem calcular o que se deixou de produzir. Chegou-se a este valor, fazendo a média salarial dos servidores da SES, com o valor, dividiu-se por 30 (para se chegar ao valor de 1 dia de trabalho) e foi multiplicado pelo total de dias de afastamento por covid-19 (tabela 5).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou contribuir para a discussão sobre a importância de monitoramento de indicadores de eficiência na gestão pública. Uma das preocupações do gerencialismo diz respeito à busca de maior eficiência e para isso são necessários o acompanhamento de fatores como, por exemplo, o nível de absenteísmo e os novos cenários trazidos pela Pandemia.

Ao estabelecer um nexo causal entre a pandemia e o aumento do absenteísmo, este trabalho trouxe um quadro novo, relacionado enfrentamento de um cenário inédito e que necessita de aprofundamento de análise e discussão para futuros enfrentamentos. Para tanto, buscou-se na literatura a compreensão sobre como o absenteísmo tem impactado as organizações em um ambiente organizacional que exige aumento da eficiência.

Ao final da discussão, com base nos números apresentados, através das tabelas, percebe-se que é ascendente o absenteísmo por doença, entre os servidores da SES MS, mesmo com a diminuição no número destes.

Destacamos que em relação aos 4 anos pesquisados, 2018 foi o único que teve queda nas licenças médicas. Em 2020 ocorreu um aumento de 45%, nos números, em relação ao ano base 2017, mesmo com uma redução de quase 10% no número de servidores. Vale vislumbrar que 2020 foi o início da pandemia, o que de alguma forma pode ter influenciado para este incremento.

Em relação aos dois grupos de patologias levantados nesta pesquisa: por transtornos mentais e comportamentais (TCM), em relação aos dias de afastamentos dos servidores, tiveram em 2020 um aumento de 40% em relação a 2017, proporcionalmente ao número de servidores; pela COVID-19, as licenças médicas representaram 16,09% em relação ao total geral. Vale destacar que neste último grupo de patologia, que estes números podem ser maiores, visto que, os servidores tinham a opção de permanecer em teletrabalho em vez de apresentarem atestado.

Desta forma, ressalta-se que a pesquisa comprova que os números de afastamentos/absenteísmo-doença são relevantes para compreendermos que o adoecimento de servidores deve ter importância, e que estudos mais aprofundados venham ocorrer, visando o detalhamento e melhor entendimento de suas causas, para auxiliar no planejamento de ações de saúde

do trabalhador, buscando minimizar as ausências e com isso diminuir os gastos públicos com estes afastamentos e evitar a sobrecarga a outros servidores. Silva, Ferreira e Sassi (2010), apontam que um programa voltado para a melhoria da qualidade de vida no trabalho pode permitir reconciliar os objetivos dos indivíduos em situação de trabalho e os propostos pelas organizações; são através de medidas educacionais, sistemáticas e incentivadores que se obtém a qualidade de vida. Cuidar da saúde do trabalhador, traz benefício não só ao empregado, mas a toda organização.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BERGUE, S. T. **Comportamento organizacional.** 3. ed. rev. atual. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração – UFSC. Brasília: CAPES: UAB, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 13ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CINTRA, J.; DALBEM, E. **Comportamento Organizacional.** Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

CRODA, J. H. R.; GARCIA, L. P. Resposta imediata da Vigilância em Saúde à epidemia da COVID-19. **Epidemiol. Serv. Saúde**, 1-2. Disponível em: <https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000100021>. Acesso em: 27 jul 2021.

FIOCRUZ. **MS Fiocruz MS está na linha de frente do combate à Covid-19.** Disponível em: <http://www.matogrossodosul.fiocruz.br/noticias/fiocruz-ms-esta-na-linha-de-frente-do-combate-a-covid-19>. Acesso em: 28 jul 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisas.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOVERNO MS. **Diário oficial online.** Disponível em: <https://www.imprensaoficial.ms.gov.br/>. Acesso em: 28 jul 2021.

OLIVEIRA, G. G. A., GRANZINOLLI, L. M., FERREIRA, M. C. V. Índice e Características do Absenteísmo dos Servidores Públicos da Universidade Federal de Viçosa. **XXXI Encontro ANPAD.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A2766.pdf>>

FERREIRA JUNIOR, R. R. **ABSENTEÍSMO: análise através do custo-efetividade.** Revista FOCO. ISSN: 1981-223X, V.10, nº2, jan./jul. 2017.

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

LACEN. **Com mais de 131 mil análises ‘padrão ouro’, Lacen foi ferramenta essencial no enfrentamento à Covid-19.** Disponível em: <https://www.lacen.saude.ms.gov.br/com-mais-de-131-mil-analises-padrao-ouro-lacen-foi-ferramenta-essencial-no-enfrentamento-a-covid-19/>. Acesso em: 28 jul 2021.

LANA, R. M. *et al.* **Emergência do novo coronavírus (SARS-CoV-2) e o papel de uma vigilância nacional em saúde oportuna e efetiva.** Cadernos de Saúde Pública [online] 2020, v. 36, n. 3. Acesso em: 27 jul 2021,

e00019620. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00019620>>. Epub 13 Mar 2020. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00019620>.

LEÃO, A. L. de M. *et al.* **Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia**. Revista Brasileira de Epidemiologia [online]. 2015, v. 18, n. 1. Acesso em: 10 ago 2021, pp. 262-277. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1980-5497201500010020>>. Epub Jan-Mar 2015. ISSN 1980-5497.

LEMOS, D. S. *et al.* **Absenteísmo-doença entre servidores públicos do setor saúde do Distrito Federal**. Rev. Bras. Med. Trab. 2018;16(3):336-345

MACÊDO, S. **Um olhar para a subjetividade e a saúde mental do trabalhador durante e após a pandemia da Covid-19**. Revista Trabalho (En)Cena. ISSN eletrônico: 2526-1487 DOI: 10.20873/2526-1487e021005, 2020.

MARTINUCI O. S. *et al.* **Dispersão da covid-19 no estado do Paraná**. Hygeia - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde, p. 251 - 262, 20 jun. 2020.

MIRANDA T. S. *et al.* **Incidência dos casos de transtornos mentais durante a pandemia da COVID-19**. Revista Eletrônica Acervo Científico, 17, e4873. <https://doi.org/10.25248/reac.e4873.2020>.

MOTA, R. A.; MARTINS, L. M. **Promoção da Saúde Ocupacional para Redução dos Índices de Absenteísmo**. Disponível em: <https://eventos.set.edu.br/congenti/article/view/7959/0>. Acesso em: 08 Ago 2021.

OLIVEIRA, G. G. A.; GRANZINOLLI L. M.; FERREIRA M. C. V. **Índice e Características do Absenteísmo dos Servidores Públicos da Universidade Federal de Viçosa**. Rio de Janeiro, 2007.

ORNELL, F.; SCHUCH, J. B.; SORDI, A. O.; KESSLER, F. H. P. **Pandemia de medo e CoVid-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégias**. Revista debates in psychiatry, 2020.

PALUDO, A. **Administração Pública**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

PENATTI, I.; ZAGO, J.S.; QUELHAS, O. **Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas**. 2006.

RÉ, R. **Pandemia evidencia ainda mais a desigualdade de gênero**. Site do Jornal da USP, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/pandemiaevidencia-ainda-mais-a-desigualdade-de-genero/>. Acesso em: 04 ago. 2021.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 9. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SALA, A.; CARRO, A. R. L.; CORREA, A. N.; SEIXAS, P. H. D. A. **Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004**. Cad Saúde Pública. 2009;25(10):2168-78. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2009001000008>

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.2018;16(1):71-81 Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/296/pt-BR/absenteismo-doenca-no-servico-publico-brasileiro--uma-revisao-integrativa-da-literatura>. Acesso em: 21 jul 2021.

SANTOS, J. P. S.; MATTOS, A. P. M. **Absentismo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil**. Rev Bras Saúde Ocup. 2010;35(121):148-56. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000100016>

SILVA, A. M.; FERREIRA, R. P.; SASSI, R. J. **A qualidade de vida no trabalho versus absenteísmo e presenteísmo**. Rio de Janeiro, 2010.

SILVA, I. L. DA; DRUMOND, R. B. **A necessidade da utilização de sistema de custos e de indicadores de desempenho na administração pública**. Brasília, 2004.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M.; SAKURAI, E. **Perfil do absenteísmo em banco estatal em Minas Gerais: análise no período de 1998 a 2003.** Ciência e Saúde Coletiva, n.13, p.2049-2058, 2008.

SOUZA, L. F. Q. de. **Absenteísmo no serviço público.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 11, n. 1243, 26 nov. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/9204>. Acesso em: 22 ago. 2021.

TREVISAN, R. L. **Associação entre variáveis sociodemográficas e ocupacionais e prevalência de transtornos mentais e do comportamento em servidores públicos do Estado de Santa Catarina.** Florianópolis, 2016.