

Controladoria



PREFEITURA
ARACRUZ

Inspeção Absenteísmo **2017 – 2021**

Auditores:

Carlos Eduardo Chagas Cardoso

Lucas Dias Noronha

Vítor de Carvalho Vecchi

Supervisão: Luís Fernando Mendonça Alves

Março de 2022

Sumário

1.Contextualização	4
1.1 Introdução.....	4
1.2 Conceito de Absenteísmo	5
1.3 Conceituação dos tipos de absenteísmo analisados.....	5
1.3.1 Licença para Tratamento de Saúde e Atestado por Acidente em Serviço (Atestado Médico).....	6
1.3.2 Auxílio doença (IPASMA).....	6
1.3.3 Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família (Licença doença -família)	7
2.Evolução do número de servidores e dos afastamentos entre 2017 a 2021	8
2.1 Evolução do número de servidores– 2017 a 2021.....	8
2.2 Evolução licenças de Saúde (Família) – 2017 a 2021	9
2.2.1 Cálculo de dias de licença Saúde (Família) por servidor	10
2.3 Evolução Atestados Médicos – 2017 a 2021.....	11
2.3.1 Cálculo de dias de atestado por servidor.....	12
2.4 Evolução Licença Saúde – 2017 a 2021.....	13
2.4.1 Cálculo de dias de licença por servidor.....	14
2.5 Total de dias de Absenteísmo (Consolidação)	15
3. Análise de dias de absenteísmo médio por secretaria registrados entre 2017 a 2021.	15
3.1 Média de servidores por secretaria entre 2017 a 2021.....	15
3.2 Total de dias de absenteísmo por secretaria entre 2017 e 2021	16
3.2.1 - Cálculo do total de dias de absenteísmo médio por servidor entre 2017 e 2021.....	17
4. Cálculo do número de dias de absenteísmo por categoria profissional em 2019	18
4.1 Média de servidores por categoria profissional 2019	18
4.2 Auxílio doença IPASMA por categoria profissional 2019.....	19
4.2.1 Cálculo de dias de auxílio doença (IPASMA) por servidor em cada categoria profissional	20
4.3 Atestado Médico por categoria profissional 2019.....	20
4.3.1 - Cálculo de dias de atestado médico por servidor em cada categoria profissional	21
4.4 Licença por doença na Família por categoria profissional 2019.....	22
4.4.1 Cálculo de dias de Licença na família por servidor em cada categoria profissional	23
4.5 Total de dias de licença por categoria em 2019 (Consolidação).....	24
5.Taxa de Absenteísmo	25
6. Análise Financeira	27
6.1 Custo Geral do Absenteísmo e custo por servidor	27
6.2 Custo do Absenteísmo por categoria profissional	30
6.3 Custo do Absenteísmo por servidor em cada categoria profissional	33

6.4	Custo do Absenteísmo por secretarias	33
6.5	Despesa Financeira do absenteísmo em relação a despesa total com pessoal	35
7.	Indicadores Externos	36
8.	Conclusão	38
9.	Propostas de Melhoria	39
Anexos	41
	<i>Anexo I – Evolução do número de servidores no Município de Aracruz:</i>	41
	<i>Anexo II – Licença saúde família por servidor (2017-2021):</i>	41
	<i>Anexo IV – Licença saúde IPASMA por servidor (2017-2021):</i>	42
	<i>Anexo V – Auxílio doença por categoria profissional</i>	43
	<i>Anexo VI – Atestado Médico por categoria profissional</i>	44
	<i>Anexo VII – Licença Família doença por categoria profissional</i>	45
	<i>Anexo VIII – Quadro consolidado licenças e taxa de absenteísmo</i>	46

1.Contextualização

1.1 Introdução

Os trabalhos serão executados por meio de inspeção na evolução do absenteísmo na Prefeitura Municipal de Aracruz no período **de janeiro de 2017 a dezembro de 2021**, com o objetivo de avaliar a evolução do indicador a cada ano.

Inicialmente, para fins didáticos, será apresentado o conceito básico de absenteísmo e indicação dos seus principais tipos.

A seguir, será avaliada a evolução nos últimos anos e será feita a sua comparação. Esses dados vão permitir verificar se existe alguma atipicidade no número de absenteísmo em algum dos anos e tentar verificar as possíveis justificativas para a evolução (exemplo: pandemia COVID-19).

Após esses levantamentos, passaremos para a análise da evolução do absenteísmo nas cinco **secretarias com mais servidores**, comparando a evolução percentual entre elas e identificando aquelas que tiveram um crescimento mais expressivo no período.

Posteriormente, realizar-se-á um levantamento do número de dias de afastamentos (atestados, licença de servidor (IPASMA) e licença por doença na família) segmentado por **categoria profissional**. Essa análise visa identificar quais categorias profissionais apresentaram maiores índices de absenteísmo médio. A coleta de informações nesse tópico do trabalho será realizada no ano de 2019, por se entender que no referente ano, o índice de absenteísmo não seria afetado pela situação extraordinária gerada pelo coronavírus a partir de 2020.

1.2 Conceito de Absenteísmo

O absenteísmo é conceituado como a ausência do servidor ao trabalho. Trata-se de um indicador que representa as faltas em relação ao número de dias úteis¹ previstos de trabalho. A ocorrência do absenteísmo modo indiscriminado, revela as condições de saúde e de trabalho; em particular no serviço público, afeta a continuidade de atividades consideradas essenciais ou relevantes para os cidadãos, bem como onera os cofres públicos tanto pela não produtividade quanto pelas despesas necessárias para a reabilitação do servidor.²

O absenteísmo tem sua origem em diversas motivações. A partir dessas causas, pode-se tipificar, pelo menos, 05 tipos de absenteísmo:³

1. **voluntário:** por razões particulares não justificadas por doença;
2. **por doença:** incluídas todas as doenças, exceto as decorrentes do trabalho;
3. **por patologia profissional:** com relação a acidentes de trabalho ou doenças profissionais;
4. **legal:** para as faltas amparadas por leis, como licenças por gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar;
5. **compulsório:** devido ao impedimento ao trabalho por prisão ou outro motivo que restringe a chegada ao local de trabalho.

1.3 Conceituação dos tipos de absenteísmo analisados

Nesse trabalho serão analisados os índices de absenteísmo registrados em casos de licença para tratamento de saúde e atestado por acidente em serviço (que serão tratados nesse trabalho como Atestado Médico), Auxílio doença (IPASMA) e Licença por motivo de doença de pessoa da família.

¹ No presente trabalho foram considerados os dias corridos para determinação do índice de absenteísmo.

² Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura

³ Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura

1.3.1 Licença para Tratamento de Saúde e Atestado por Acidente em Serviço (Atestado Médico)

A licença para tratamento de saúde está prevista na Lei Municipal nº 2.898/2006 (Estatuto dos Servidores Municipais de Aracruz-ES). A licença será concedida pelo período de até 15 dias, conforme artigo 143 do referido diploma normativo abaixo transcrito:

Art. 143. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, pelo **período de até 15 dias, com base em perícia médica oficial, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.**

A Licença por acidente em serviço, por sua vez, está prevista no art.152 do Estatuto dos Servidores Municipais de Aracruz. A licença será concedida, com remuneração integral, ao servidor que se acidentar em serviço.

1.3.2 Auxílio doença (IPASMA)

O auxílio doença está previsto na Lei Municipal nº 3.297/2010, que reestruturou o Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Aracruz (IPASMA). O auxílio será concedido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho por mais de 15 (quinze) consecutivos, conforme artigo 27 da Lei Municipal nº 3.297/2010 que assim preceitua:

Art. 27 Será devido o auxílio-doença ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho por mais de 15 (quinze) consecutivos e consistirá no valor de seu último subsídio ou sua última remuneração contributiva no cargo em que se der o afastamento, não podendo ser inferior à remuneração do servidor no cargo efetivo.

§ 3º O auxílio-doença dos servidores ativos será nos primeiros 15 (quinze) dias de responsabilidade dos órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e suas Autarquias e a **partir do 16º (décimo sexto) dia o pagamento ficará sob a responsabilidade do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Aracruz - IPASMA.**

1.3.3 Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família (Licença doença -família)

A licença por motivo de doença em pessoa da Família tem previsão na Lei Municipal nº 2.898/2006 (Estatuto dos Servidores Municipais de Aracruz-ES). Conforme consta no art.155 do Estatuto, a licença poderá ser concedida por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, pai, mãe, filhos, avós, padrasto, madrasta e enteado, mediante comprovação por junta médica oficial.

O período da licença não poderá ultrapassar o prazo de 24 meses e o servidor terá direito à **percepção de vencimento integral nos primeiros 3 (três) meses, 50% de 4 (quatro) meses a um ano, e sem vencimento quando o período de licença for maior que 12 meses e inferior a 24 meses**, conforme artigo 155 § 2º abaixo transcrito:

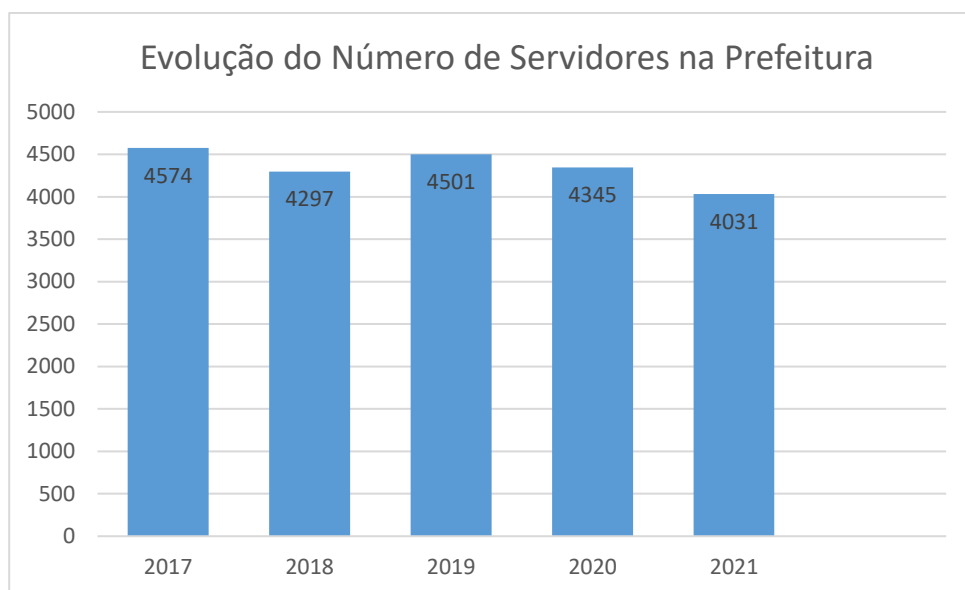
§ 2º. O período da licença prevista nesta Seção não poderá ultrapassar o prazo de 24 (vinte e quatro) meses durante a vida funcional do servidor, com direito à percepção do vencimento integral durante os 3 (três) primeiros meses e com os seguintes descontos quando ultrapassar esse limite:

I - cinquenta por cento (50%) de 4 (quatro) meses a um ano;

II - sem vencimento, acima de 12 (doze) meses e até 24 (vinte e quatro) meses.

2. Evolução do número de servidores e dos afastamentos entre 2017 a 2021

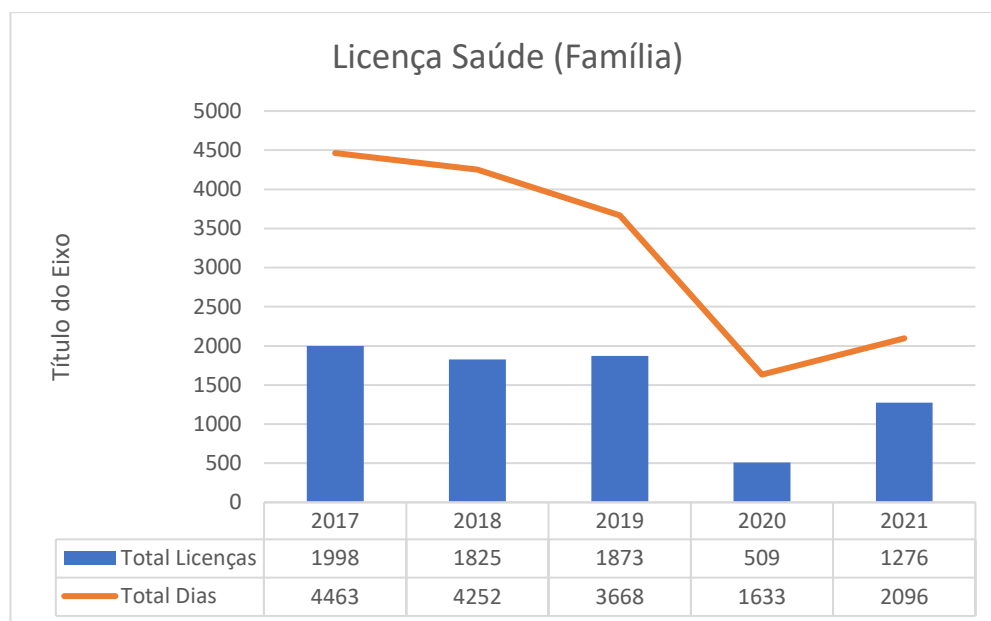
2.1 Evolução do número de servidores– 2017 a 2021



Fonte: Portal da Transparência do Município de Aracruz

O gráfico acima mostra a evolução do número de servidores na Prefeitura de Aracruz entre os anos de 2017 a 2021. Para obter esse quantitativo, calculou-se a média ponderada do número de servidores mês a mês (janeiro a dezembro) dos cinco anos da análise (totalizando sessenta meses). Em 2017, o número médio de servidores chegou a 4.574. Já em 2021, o número médio de servidores foi de 4.031. Essa diferença registrada do número médio de servidores entre 2017 e 2021, representa uma redução de 12% do número de servidores.

2.2 Evolução licenças de Saúde (Família) – 2017 a 2021



Fonte: Senior – Administração de Pessoal

O gráfico acima ilustra a evolução das **licenças de Saúde (Família)** dos servidores da Prefeitura Municipal de Aracruz entre os anos de 2017 a 2021, nas barras de cor azul. Também foi considerado na análise gráfica **o total de dias decorrentes das licenças**, demarcadas com a linha laranja. Em relação ao total de licenças, constatou-se um decréscimo a partir de 2018. Em 2020, houve acentuada queda no número de licenças, registrando uma redução de 73% em relação ao ano anterior.

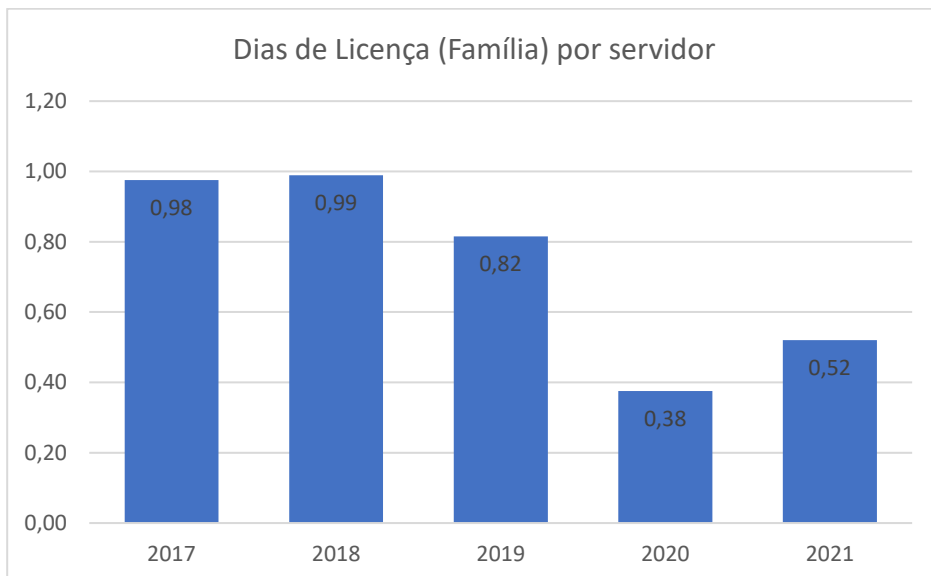
De igual forma, o número **total de dias de licença** diminuiu a partir de 2018. Em 2019, houve redução de 14% no número de dias de licença em relação ao ano anterior. Já em 2020, foi registrado o menor número de dias de licença, o que representou redução de 55% em relação a 2019.

Alguns **fatos podem explicar a redução do número de licenças** e no número de dias de licença registrados no ano de 2020. Dentre eles, destacam-se:

1. A partir de março de 2020, as **aulas foram suspensas** em diversos períodos devido à pandemia de covid 2019, conforme Decretos Municipais nº 37.740/2020, 37.820/2020, 37.836/2020 e outros atos normativos exarados no intuito de conter o avanço da pandemia.
2. O Decreto Municipal nº 37.781 estabeleceu a possibilidade **de trabalho remoto** aos servidores públicos municipais em grupos de risco;

- Mediante a publicação do Decreto Municipal n.º 37.796/2020, foi instituído o regime de **teletrabalho** no Município.

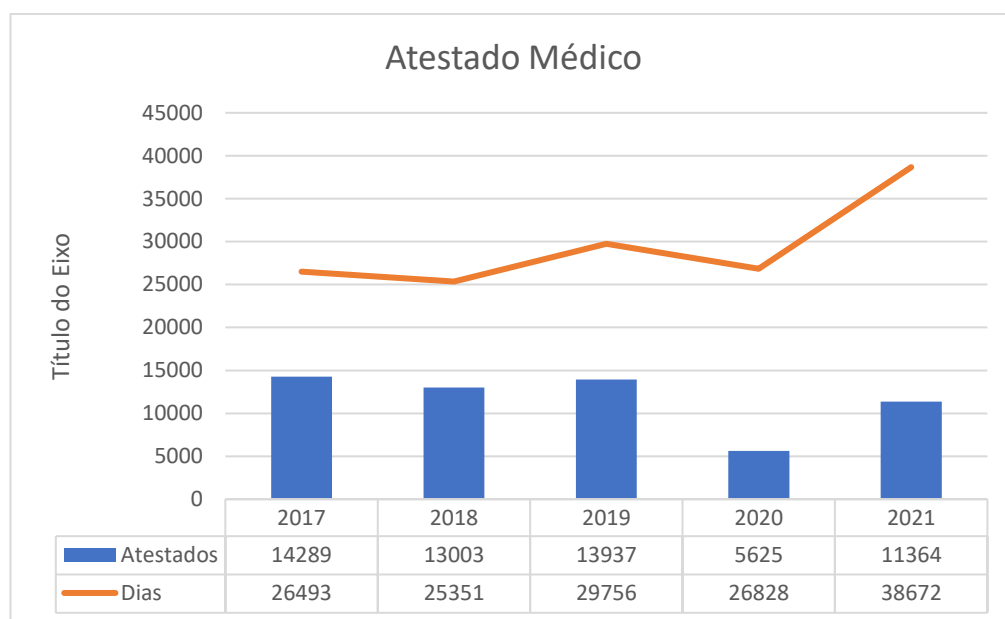
2.2.1 Cálculo de dias de licença Saúde (Família) por servidor



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

No gráfico acima está demonstrada a **quantidade de dias (licença família) por servidor** entre os anos de 2017 e 2021. Esses valores foram obtidos dividindo-se a quantidade de dias de licença pelo número total de servidores em cada um dos anos da análise. Note-se que a quantidade de dias de licença por servidor manteve-se estável entre 2017 e 2018, com aproximadamente um dia de licença para saúde da família em cada ano, seguida de leve diminuição em 2019 (0,82 dia), e de expressivo decréscimo em 2020 (0,38 dia). Já em 2021, observou-se um leve crescimento no número de dias de licença família por servidor.

2.3 Evolução Atestados Médicos – 2017 a 2021



Fonte: Senior – Administração de Pessoal

O gráfico descreve a evolução do número de atestados médicos, bem como do número de dias de atestado entre os anos de 2017 e 2021. Nesse total de dias são considerados os **dias de atestado médico, atestado médico licença de trabalho e, ainda, os dias de licença de acidente de trabalho** (quando ultrapassados os 15 dias de afastamento).

Em relação ao **número de atestados**, em 2018 nota-se um decréscimo de 9% em relação ao ano anterior. Em 2019, houve um leve aumento no número de atestados, seguido de um **acentuado decréscimo no ano de 2020**, representando uma redução de 60% quando comparado a 2019 (passando de 13.937 para 5.625 atestados de saúde). O menor número de atestados médicos registrados em 2020 (5.625 atestados) pode ter relação com as medidas adotadas pela Administração Pública Municipal para conter o avanço do novo coronavírus, dentre as quais se destacam: suspensão das aulas, teletrabalho, e redução de carga horária.

Por outro lado, em 2021 houve um expressivo aumento no número de atestados médicos, subindo 102% quando comparado ao ano de 2020. Esse aumento pode estar relacionado a flexibilização das medidas de combate à covid 19, seguida da elevação do número de casos de coronavírus registrados no Município nesse ano.

Cabe salientar, que em 2021, foram registrados no Município de Aracruz 10.808 casos de covid 19, contra 8.253 casos em 2020.⁴

No que tange ao **número de dias de atestados**, em 2018 nota-se um leve decréscimo em relação ao ano anterior. Em 2019, por outro lado, percebe-se um importante aumento no número de dias de atestado com aumento de 17% em relação ao ano de 2018.

Em 2020, houve redução de 10% no número de dias de atestado quando comparado a 2019. Entretanto, quando se compara o número de atestados registrados em 2020 (5.625) com o número de dias de atestado contabilizados nesse mesmo ano (26.828) nota-se uma aparente discrepância, pois o número de atestados foi reduzido, porém o número de dias não. Essa discordância pode ser explicada pelo fato de que, a partir de 2020, os atestados médicos concedidos aos servidores aumentaram em quantidade de dias por estarem relacionados ao novo coronavírus. Ou seja, em média, cada atestado teve um maior número de dias.

2.3.1 Cálculo de dias de atestado por servidor



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

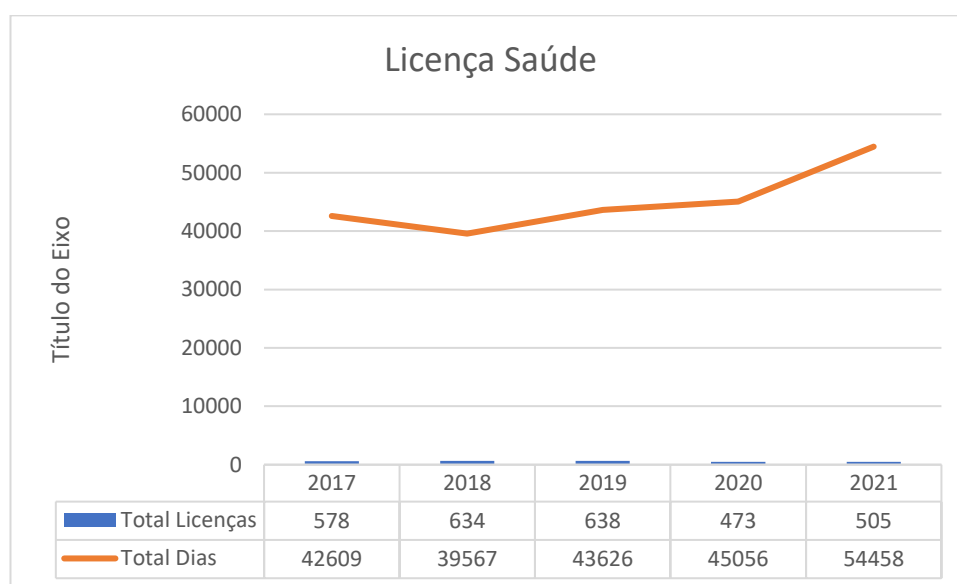
O gráfico ilustra a **quantidade de dias de atestado por servidor** entre os anos de 2017 e 2021. Esses valores foram obtidos dividindo-se a quantidade de dias de atestado pelo número total de servidores em cada um dos anos da análise. Nota-se que a

⁴ <https://coronavirus.es.gov.br/>

quantidade de dias de atestado por servidor permaneceu estável entre 2017 e 2018, seguido de leve crescimento em 2019 e de sutil redução em 2020.

Já em 2021, observou-se o expressivo crescimento no número de dias de atestado por servidor, registrando aumento de 55% quando comparado ao ano de 2020. Esse acréscimo pode estar relacionado a flexibilização das medidas de combate à covid 19, seguido do aumento no número de casos de coronavírus registrados no Município em 2021.

2.4 Evolução Licença Saúde – 2017 a 2021



Fonte: Senior – Administração de Pessoal

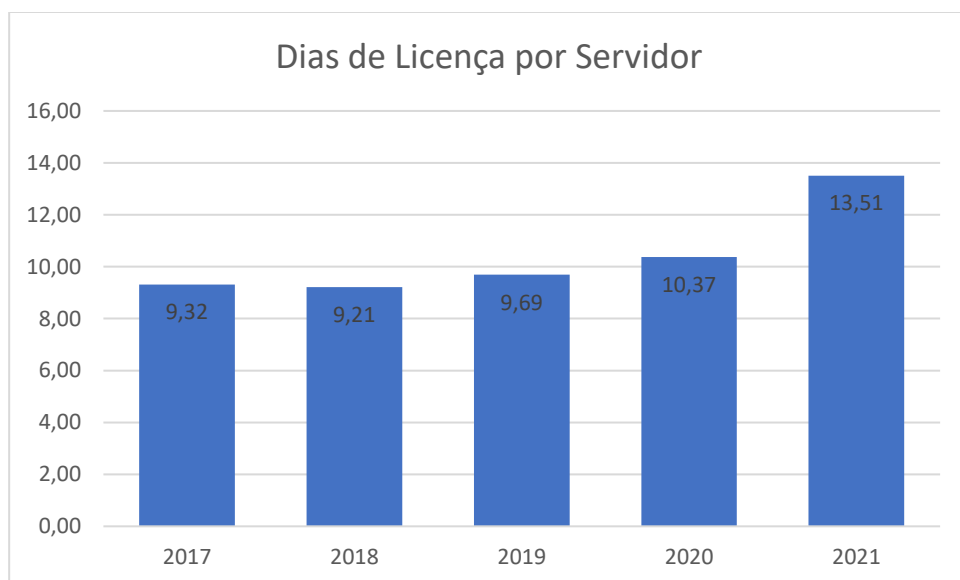
O gráfico descreve a evolução do total de Licenças Saúde (azul), bem como do número de dias de licença (laranja) entre os anos de 2017 e 2021.

Em relação ao total de Licenças Saúde, em 2018, nota-se um acréscimo de 10% em relação ao ano anterior. Em 2019, houve um leve aumento no número de atestados, seguido de um acentuado decréscimo no ano de 2020, representando uma redução de 26% quando comparado a 2019. Já em 2021, houve 7% de aumento no número de Licenças Saúde em relação ao ano de 2020.

No que tange ao número total dias de Licenças saúde, em 2018, nota-se uma redução de 7% em relação ao ano anterior. Em 2019, houve aumento de 10% considerando o ano de 2018. Em 2020, ocorreu um ligeiro aumento no número de dias de atestado,

quando comparado ao ano anterior. Por fim, em 2021, foi diagnosticado um expressivo acréscimo no número de dias de licença saúde, chegando a 21% quando comparado ao ano de 2020.

2.4.1 Cálculo de dias de licença por servidor



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

O gráfico acima mostra a quantidade de dias de licença por servidor entre os anos de 2017 e 2021. Esses valores foram obtidos dividindo-se a quantidade de dias de licença pelo número total de servidores em cada um dos anos da análise. Nota-se que a quantidade de dias de licença por servidor manteve-se estável entre 2017 e 2019, com leve crescimento em 2020. Em 2021, percebe-se expressivo aumento no número de dias de licença por servidor, registrando aumento de 30,27 % quando comparado a 2020.

2.5 Total de dias de Absenteísmo (Consolidação)

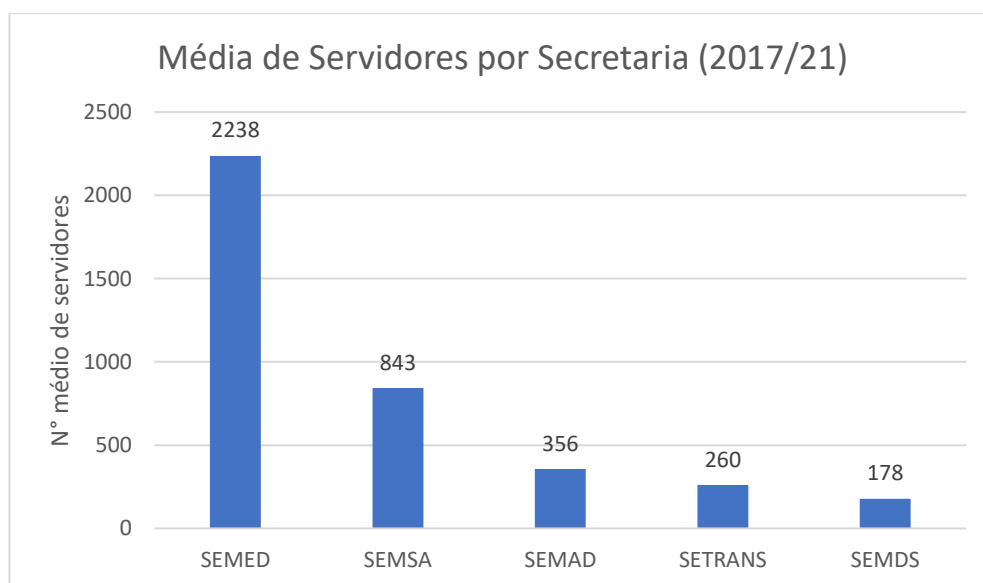
Tabela 1 Total de dias de Absenteísmo

ANO	Licença Saúde (família) - N° dias	Atestado Médico - N° dias	Licença Saúde pessoal - N° dias
2017	4463	26493	42609
2018	4252	25351	39567
2019	3668	29756	43626
2020	1633	26828	45056
2021	2096	38672	54458
Total	16112	147100	225316

A tabela acima consolida o total dias de absenteísmo registrados entre 2017 e 2021. Na Licença Saúde (família) foram calculadas 16.112 dias. Em relação aos atestados médicos, foram computados 147.100 dias. Por fim, na licença saúde foram contabilizados 225.316 dias.

3. Análise de dias de absenteísmo médio por secretaria registrados entre 2017 a 2021.

3.1 Média de servidores por secretaria entre 2017 a 2021

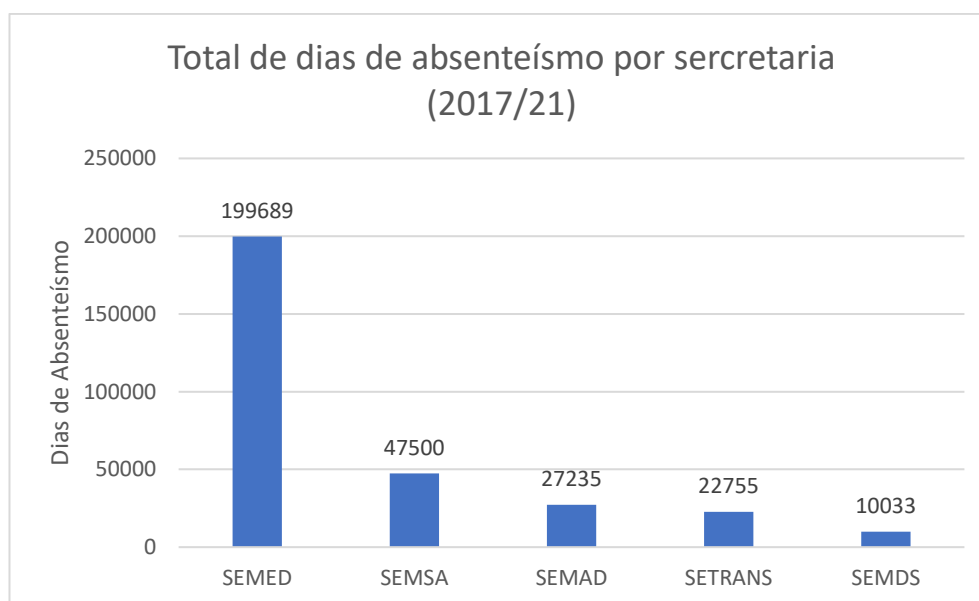


Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

O gráfico destaca a média de Servidores por Secretaria entre os anos de 2017 a 2021. Esses valores foram obtidos contabilizando o total médio de servidores em cada

secretaria em cada um dos 60 meses da análise. Foram escolhidas as 5 Secretarias com maior número médio de servidores a saber: a Secretaria de Educação (SEMED), Secretaria de Saúde (SEMSA), Secretaria de Administração e Recursos Humanos (SEMAD), Secretaria de Transportes (SETRANS) e Secretaria de Desenvolvimento Social e Trabalho (SEMDS). Dessa forma, observar-se que as Unidades Gestoras com maior número médio de servidores foram a SEMED e a SEMSA e as que registraram menor número de servidores forma a SETRANS e SEMDS.

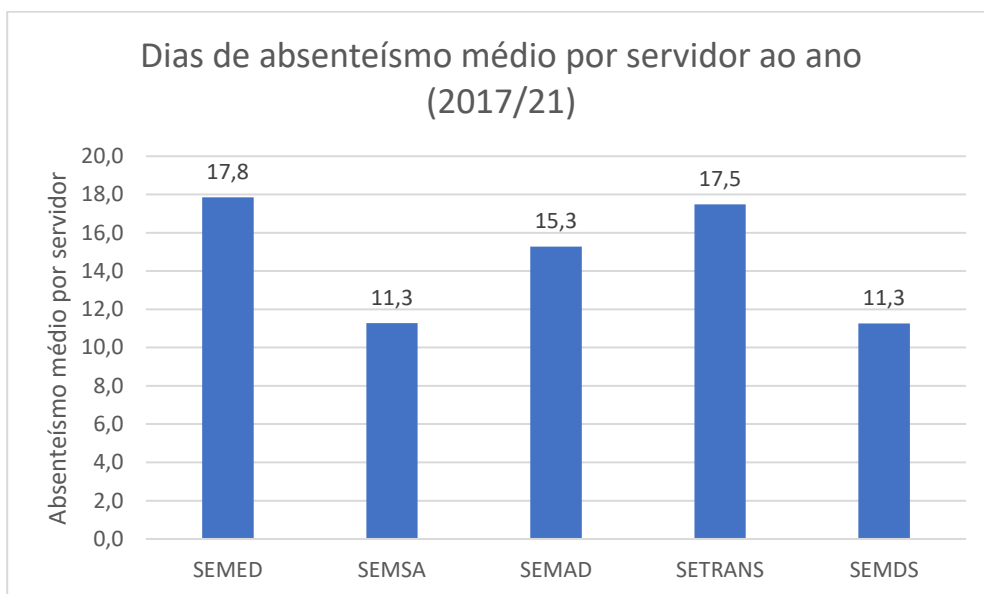
3.2 Total de dias de absenteísmo por secretaria entre 2017 e 2021



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

O gráfico evidencia o total de dias de absenteísmo (ausências) por secretaria entre os anos de 2017 a 2021. Para compor a análise, foram selecionadas as secretarias com maior número médio de servidores do Município, nomeadamente a Secretaria de Educação (SEMED), Secretaria de Saúde (SEMSA), Secretaria de Administração e Recursos Humanos (SEMAD), Secretaria de Transportes (SETRANS) e Secretaria de Desenvolvimento Social e Trabalho (SEMDS). Nota-se que a SEMED (199.689 dias) e a SEMSA (47.500 dias) são as unidades gestoras com maior número de dias de absenteísmo registrados.

3.2.1 - Cálculo do total de dias de absenteísmo médio por servidor entre 2017 e 2021.



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

O gráfico aponta a quantidade de dias de absenteísmo médio por servidor nas cinco maiores secretarias do Município entre os anos de 2017 a 2021. Inicialmente, foram escolhidas as 5 Secretarias com maior número médio de servidores, a saber: a Secretaria de Educação (SEMED), Secretaria de Saúde (SEMSA), Secretaria de Administração e Recursos Humanos (SEMAD), Secretaria de Transportes (SETRANS) e Secretaria de Desenvolvimento Social e Trabalho (SEMDS).

Para calcular o valor médio de absenteísmo por secretaria, dividiu-se o número de dias de absenteísmo por unidade gestora (gráfico anterior) pelo número médio de servidores em cada uma das secretarias. Após, o resultado foi dividido pela quantidade de anos da análise (5 anos).

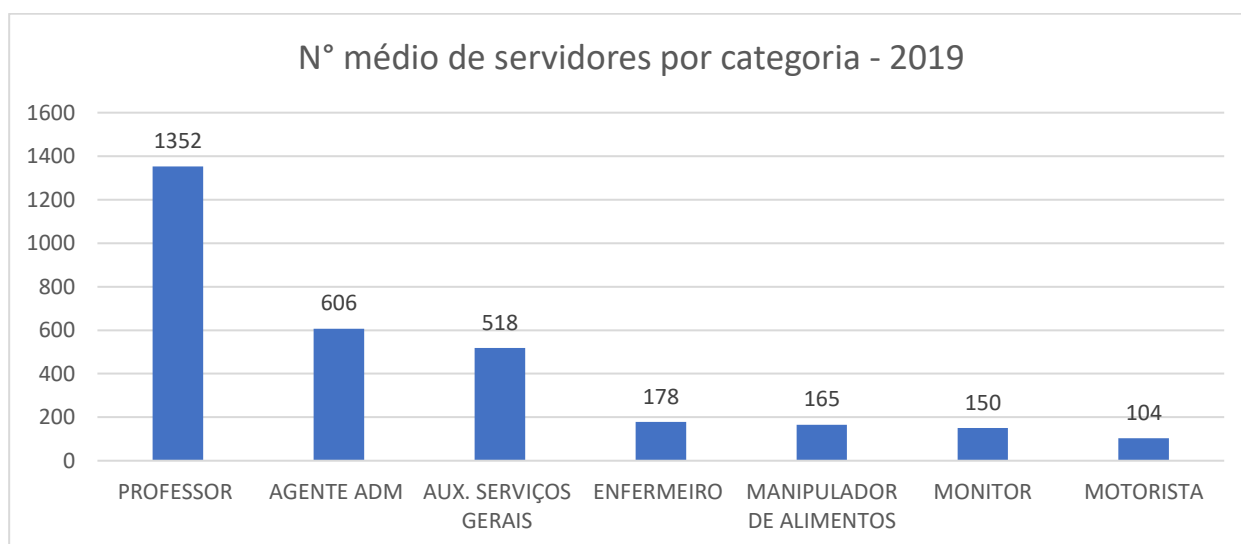
Dessa forma, ficou evidenciado que as Unidades Gestoras com maior índice de absenteísmo foram a Secretaria de Educação e a Secretaria de Transportes. E que registraram menor índice de absenteísmo (proporcional ao número de servidores) foram a SEMSA e a SEMDS.

4. Cálculo do número de dias de absenteísmo por categoria profissional em 2019

O ano de 2019 foi utilizado como ano base para o estudo por categoria profissional, por ser o ano mais recente da amostra (2017-2021) sem efeitos da pandemia.

4.1 Média de servidores por categoria profissional 2019

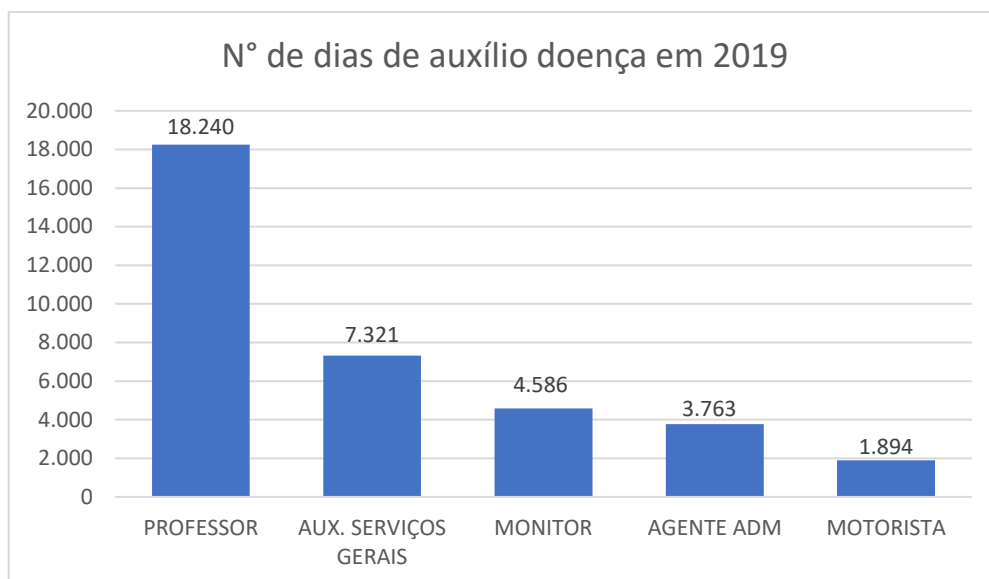
Inicialmente, visando mensurar o número de dias de absenteísmo por servidor em cada um dos afastamentos analisados (Auxílio doença IPASMA, Atestado médico e Licença por doença na família), foi coletado no Portal da Transparência o **número médio de servidores das categorias profissionais** com maior número de dias de absenteísmo registrados em 2019.



Fonte: Portal da Transparência

O valor médio foi obtido calculando-se o número dos servidores das categorias acima nos meses de maio, junho e julho de 2019. Dessa forma, constatou-se que as categorias profissionais que apresentaram um maior número médio de servidores foram a de professores e a de agente Administrativo. Importante destacar que foram consideradas no cálculo, todas as categorias diretamente relacionadas às categoriais profissionais de professor, agente administrativo, enfermeiro e motorista, visando obter o número de servidores mais próximo do quantitativo real. Por exemplo, no cargo de enfermeiro foram consideradas as seguintes categorias profissionais: enfermeiro, enfermeiro auditor, enfermeiro regulador, enfermeiro plantonista, técnico em enfermagem plantonista, técnico de enfermagem, técnico em enfermagem e auxiliar de enfermagem.

4.2 Auxílio doença IPASMA por categoria profissional 2019



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

O gráfico acima destaca as categorias profissionais com maior número dias de auxílio doença em 2019. Constatou-se que a categoria profissional que apresentou um maior número de dias de auxílio doença do IPASMA foi a de professores. Importante destacar que essa categoria profissional engloba diversas subcategorias de professores listadas no sistema Senior, entre elas: Professor de educação básica, educação infantil, educação indígena. Apenas foram considerados na análise, as categorias profissionais com maior número de dias de auxílio doença. Essas categoriais representam 82% do total de dias de auxílio doença registrados em 2019, conforme se pode ver nas tabelas abaixo:

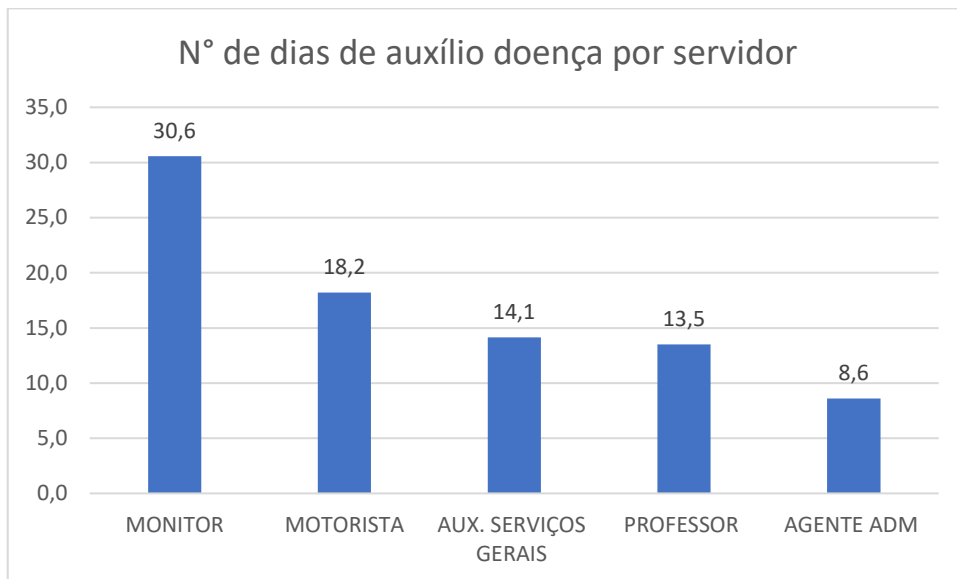
Tabela 2 Dias de auxílio doença por categoria

CARGO	Nº DE DIAS DE AUX. DOENÇA
PROFESSOR	18.240
AUX. SERVIÇOS GERAIS	7.321
MONITOR	4.586
AGENTE ADM	3.763
MOTORISTA	1.894

Tabela 3 Percentual dos dias dos cargos em relação total de dias de auxílio doença

TOTAL DIAS AUX. DOENÇA	43626
TOTAL DIAS CARGOS	35804
DIAS CARGOS/DIAS TOTAIS (%)	82%

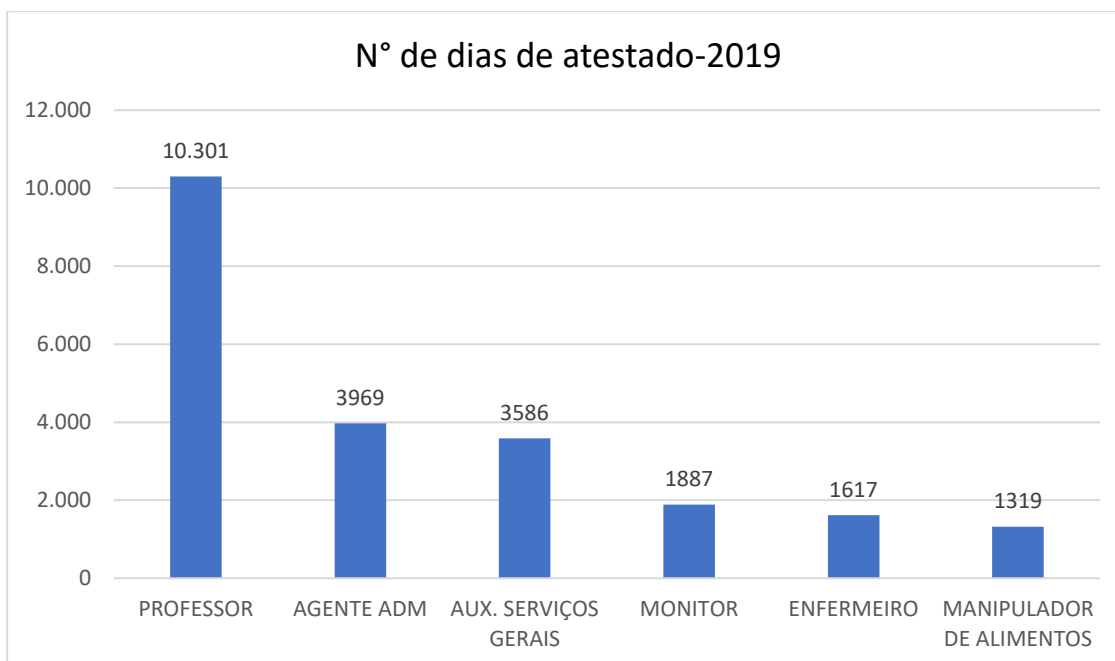
4.2.1 Cálculo de dias de auxílio doença (IPASMA) por servidor em cada categoria profissional



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

No gráfico acima descreveu-se a **quantidade de dias (auxílio doença) por servidor e por categoria** em 2019. Esses valores foram obtidos dividindo-se a quantidade de dias de auxílio doença pelo número total de servidores em cada uma das categorias profissionais. Dessa forma, verificou-se que as categorias profissionais com maior número de servidores por dia de auxílio doença foram as de **monitor e motorista**. Apesar das categorias profissionais de professores e auxiliar de serviços gerais registrarem o maior número de auxílio doença absoluto em 2019, figuraram em terceiro e quartos lugares respectivamente, em relação ao número de dias de auxílio doença por servidor.

4.3 Atestado Médico por categoria profissional 2019



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

O gráfico acima aponta as categorias profissionais com maior número dias de atestados em 2019. A categoria profissional que apresentou um maior número absoluto de dias de atestado médico foi a de professores. Cabe ressaltar que apenas foram consideradas na análise apenas as categorias profissionais com maior número de dias de atestado (mais de mil dias de atestado no ano). Essas seis categoriais representam 76% do total de dias de atestado registrados em 2019, conforme se pode ver na tabela abaixo:

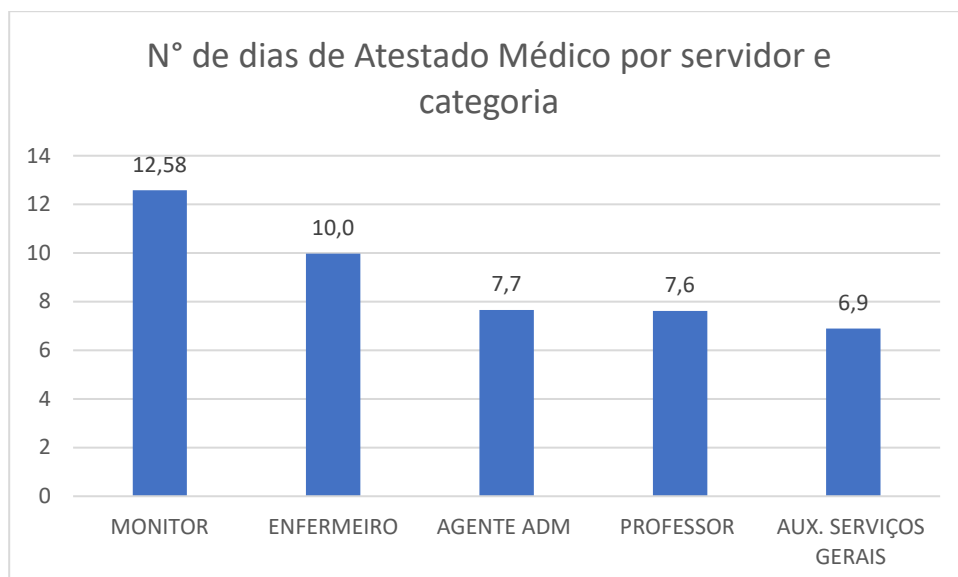
Tabela 4 Dias de atestado por categoria

CARGO	Nº DE DIAS DE ATESTADO
PROFESSOR	10.301
AGENTE ADM	3.969
AUX. SERVIÇOS GERAIS	3.586
MONITOR	1.887
ENFERMEIRO	1.617
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	1.319

Tabela 5 Percentual dos dias dos cargos em relação total de dias de atestado

TOTAL DIAS ATESTADO	29.742
TOTAL DIAS CARGOS	22.679
DIAS CARGOS/DIAS TOTAIS (%)	76%

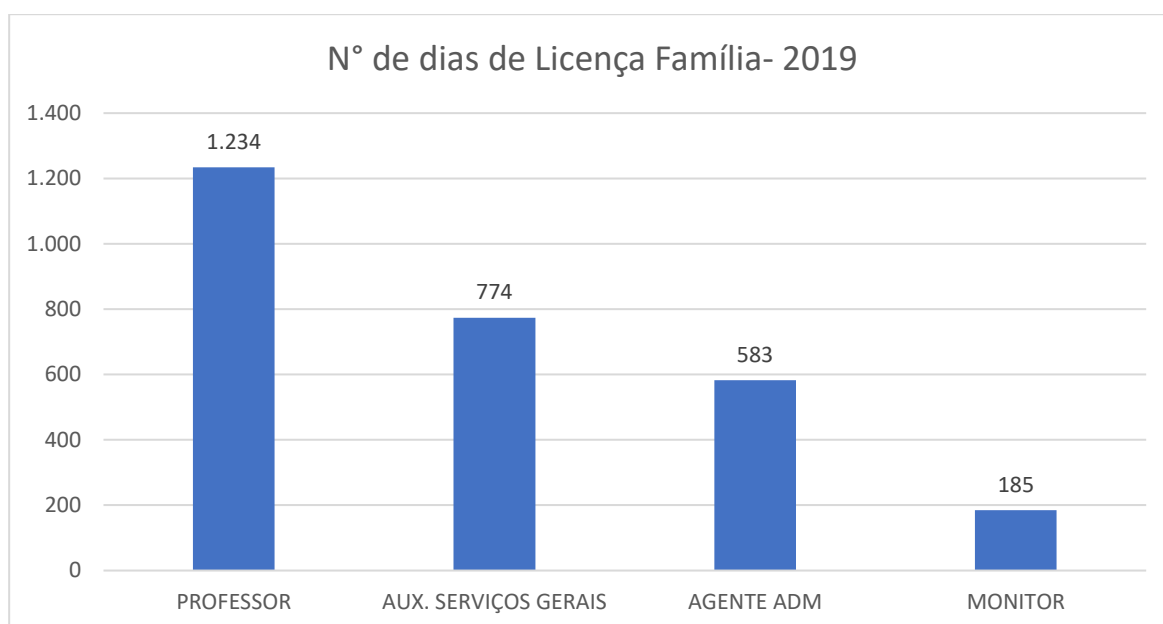
4.3.1 - Cálculo de dias de atestado médico por servidor em cada categoria profissional



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

No gráfico acima descreveu-se a **quantidade de dias (atestado médico) por servidor e por categoria** em 2019. Esses valores foram obtidos dividindo-se a quantidade de dias de auxílio doença (atestados) pelo número total de servidores em cada uma das categoriais profissionais. Dessa forma, verificou-se que as categorias profissionais com maior número médio de dias de atestado por servidor foram as de **monitor e enfermeiro**.

4.4 Licença por doença na Família por categoria profissional 2019



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

O gráfico apresenta as **categorias profissionais** com **maior número dias de Licença (família) em 2019**. A categoria profissional que apresentou um maior número de dias de atestado médico foi a de **professores**. Cabe ressaltar que apenas foram consideradas na análise as categorias profissionais com maior número de dias de atestado. Essas quatro categoriais representam 76% do total de dias de atestado registrados em 2019, conforme se pode ver na tabela abaixo:

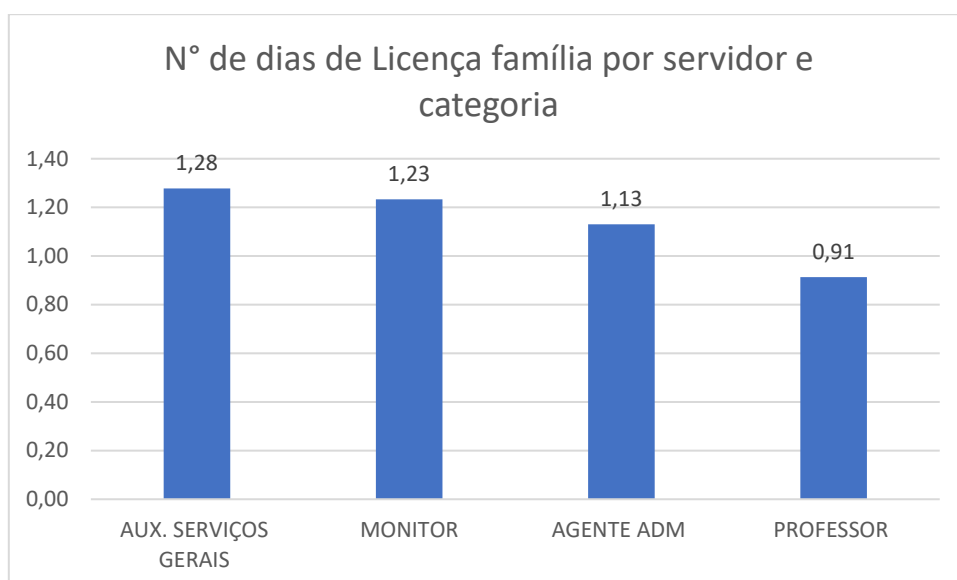
Tabela 6 Dias de licença família por categoria

CARGO	Nº DE DIAS DE L. FAMÍLIA
PROFESSOR	1.234
AUX. SERVIÇOS GERAIS	774
AGENTE ADM	583
MONITOR	185

Tabela 7 Percentual dos dias dos cargos em relação total de dias de licença família

TOTAL DIAS L. FAMÍLIA	3668
TOTAL DIAS CARGOS	2.776
DIAS CARGOS/DIAS TOTAIS (%)	76%

4.4.1 Cálculo de dias de Licença na família por servidor em cada categoria profissional



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

No gráfico acima retrata a **quantidade de dias (licença família) por servidor e por categoria profissional** em 2019. Esses valores foram obtidos dividindo-se a quantidade de dias de licença família pelo número total de servidores em cada uma das categoriais profissionais. Dessa forma, verificou-se que as categorias profissionais com maior número de servidores por dia de atestado médico foram as de **auxiliar de serviços gerais e monitor**.

4.5 Total de dias de licença por categoria em 2019 (Consolidação)

Tabela 8 Total de dias de licença por categoria em 2019

CARGO	Nº de dias de Aux. Doença	Nº de dias de atestado	Nº de dias de Licença F.	Nº total de dias
PROFESSOR	18.240	10.301	1.234	29.775
AGENTE ADM	3.763	3.969	583	8.315
AUX. SERVIÇOS GERAIS	7.321	3.586	774	11.681
MONITOR	4.586	1.887	185	6.658
ENFERMEIRO	***	1.617	***	1.617
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	***	1.319	***	1.319
MOTORISTA	1.894	***	***	1.894

5. Taxa de Absenteísmo

Nesse tópico, calculou-se a taxa de absenteísmo por ano na Prefeitura. Para isso, foi realizada a soma do número de Dias de Licença de Saúde Pessoal por servidor (DLSP) com o número de dias de atestados médicos (DA) e o número de dias de licença saúde família (DLSF) por servidor, conforme tabela abaixo:

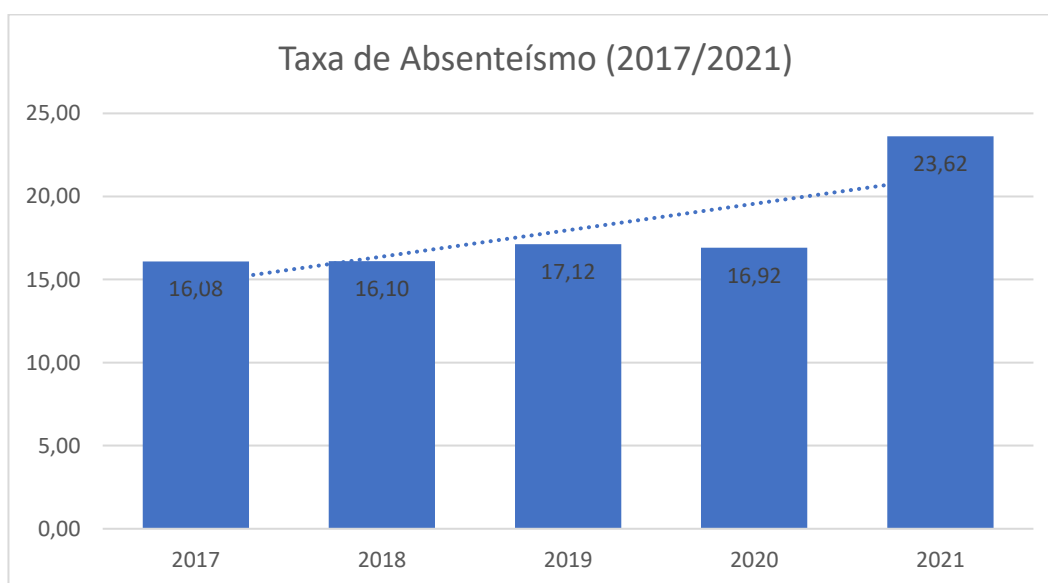
Tabela 9 Cálculo da taxa de absenteísmo

Nº Servidores Média	Licença Saúde (família)			Atestado Médico				Licença Saúde pessoal				Taxa de Licença
	Total Licenças	Total Dias	Dias por servidor (1)	Atestados	Dias	Dias por servidor (2)	Atestados por servidor	Total Licenças	Total Dias	Dias por Servidor (3)	Licenças por servidor	1+2+3
4574	1998	4463	0,98	14289	26493	5,79	3,12	578	42609	9,32	0,13	16,08
4297	1825	4252	0,99	13003	25351	5,90	3,03	634	39567	9,21	0,15	16,10
4501	1873	3668	0,82	13937	29756	6,61	3,10	638	43626	9,69	0,14	17,12
4345	509	1633	0,38	5625	26828	6,17	1,29	473	45056	10,37	0,11	16,92
4031	1276	2096	0,52	11364	38672	9,59	2,82	505	54458	13,51	0,13	23,62

$$\text{Taxa de Absenteísmo} = \text{DLSP} + \text{DA} + \text{DLSF}$$

Os dias de licença apresentados na fórmula acima já incluem a divisão pelo número de servidores em cada um dos anos, ou seja, o número médio de licenças por servidor.

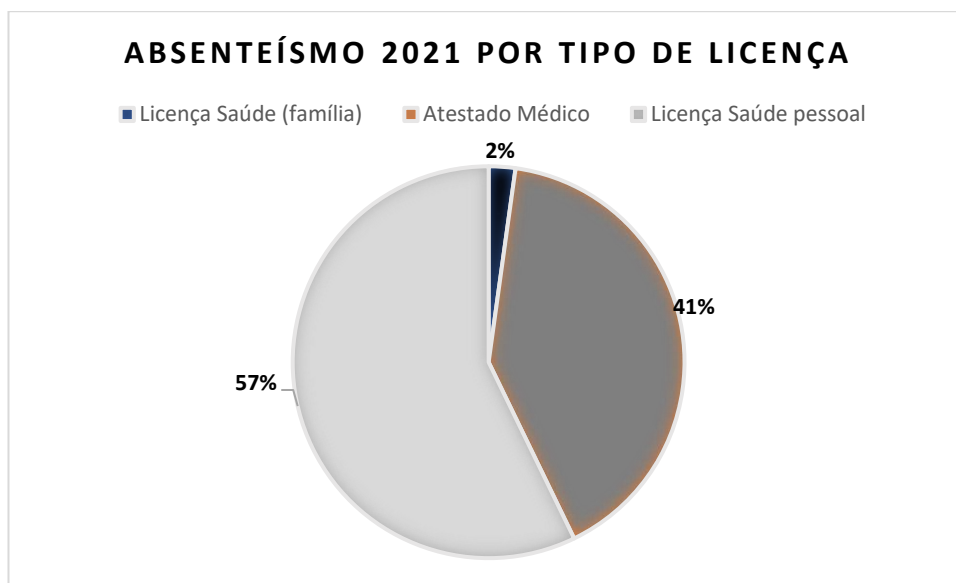
O gráfico abaixo demonstra a evolução ano a ano da taxa de absenteísmo ao longo do período de análise (2017/2021).



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Como pode-se observar, o ano de 2021 apresentou um aumento significativo em relação aos períodos anteriores, tendo uma média de mais de 23 dias de absenteísmo por servidor, um aumento de quase 40% quando comparado com o ano de 2020. Além disso, constata-se que o gráfico indica uma **projeção de alta** da taxa de absenteísmo na Prefeitura de Aracruz nos próximos anos.

Outrossim, com o intuito de demonstrar qual o impacto de cada tipo de licença, foi criado o gráfico de pizza abaixo.



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

No ano de 2021, o absenteísmo por tipo de licença foi impactado sobretudo pela licença saúde pessoal (57% do total das licenças), seguida pelo atestado médico (41%) e, por fim, a que representou um menor impacto foi a licença saúde da família (2%).

6. Análise Financeira

6.1 Custo Geral do Absenteísmo e custo por servidor

O objetivo do presente tópico é analisar o custo financeiro médio do absenteísmo por servidor ($CFA_{servidor}$) ao longo de um ano e o custo financeiro total anual do absenteísmo (CFA).

Para isso, foi utilizada a Taxa de Absenteísmo calculada no tópico anterior (TA), o Número de Servidores na prefeitura em média a cada ano (NS), a Remuneração paga para pessoal em toda a prefeitura no mês de junho (R) (mês de referência) em cada ano. A partir da remuneração paga para o pessoal (R), calculou-se o custo financeiro diário por servidor (dias corridos), sendo essa a divisão da remuneração mensal média do servidor pelo número de dias corridos no ano.

Para calcular o custo financeiro de absenteísmo anual por servidor ($CFA_{servidor}$), multiplicou-se a taxa de absenteísmo (TA) em cada ano pelo custo financeiro médio diário (CFD) por servidor – conforme fórmula abaixo. Por exemplo, no ano de 2021 o custo financeiro diário por servidor foi de R\$ 103,24 e a taxa de absenteísmo foi de 23,62 dias. Dessa forma, o custo financeiro anual por servidor foi de, aproximadamente, R\$ 2439 reais.

$$CFA_{servidor} = TA * CFD$$

No que tange ao custo financeiro do absenteísmo ao ano (CFA), multiplicou-se o resultado encontrado no custo financeiro anual por servidor ($CFA_{servidor}$) pelo número de servidores ($N^{\circ} serv.$), em cada ano na Prefeitura Municipal de Aracruz.

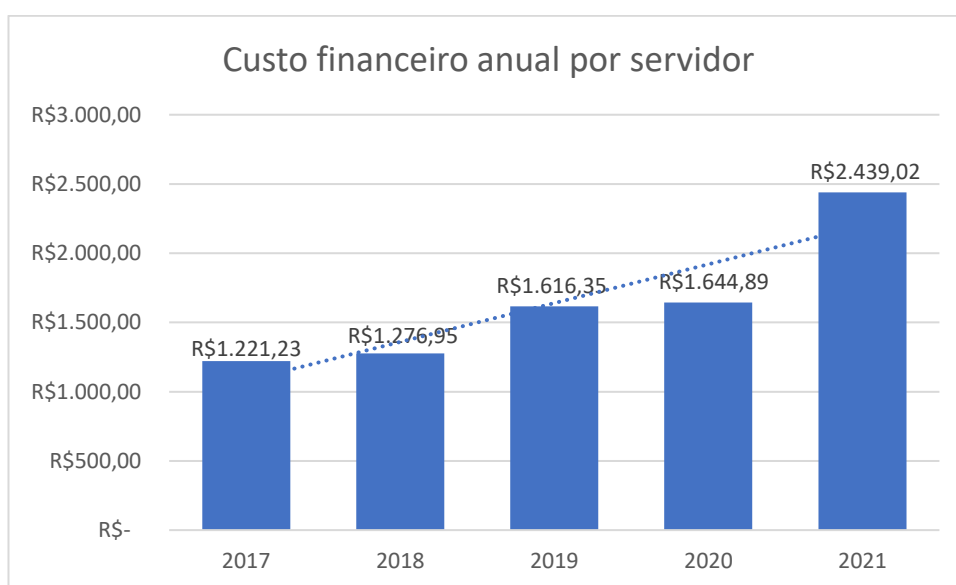
$$CFA = CFA_{servidor} * N^{\circ} serv.$$

A tabela abaixo traz os dados compilados da remuneração dos servidores no mês de junho na Prefeitura Municipal de Aracruz, o custo financeiro do absenteísmo por ano (CFA), o custo financeiro diário por servidor (CFD) e o custo anual por servidor ($CFA_{servidor}$).

Ano	Remuneração mês Junho PMA	Custo financeiro absenteísmo ano	Custo financeiro diário por servidor	Custo financeiro anual por servidor
2017	R\$ 10.418.165,63	R\$ 5.585.586,99	R\$ 75,93	R\$ 1.221,23
2018	R\$ 10.224.040,41	R\$ 5.486.505,75	R\$ 79,32	R\$ 1.276,95
2019	R\$ 12.747.369,36	R\$ 7.274.500,04	R\$ 94,41	R\$ 1.616,35
2020	R\$ 12.672.134,77	R\$ 7.147.045,12	R\$ 97,22	R\$ 1.644,89
2021	R\$ 12.483.963,46	R\$ 9.831.072,83	R\$ 103,24	R\$ 2.439,02

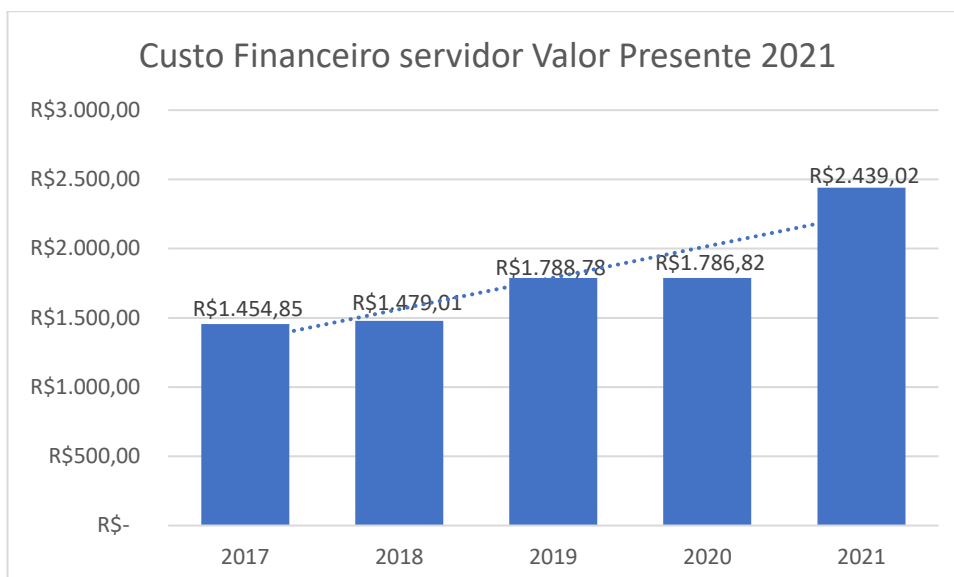
Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Com bases nos dados acima, foi realizada num primeiro momento, uma estimativa do custo financeiro do absenteísmo anual por servidor, ou seja, qual foi o custo médio de cada servidor devido ao absenteísmo em cada um dos anos da análise. Os resultados estão apresentados no gráfico abaixo.



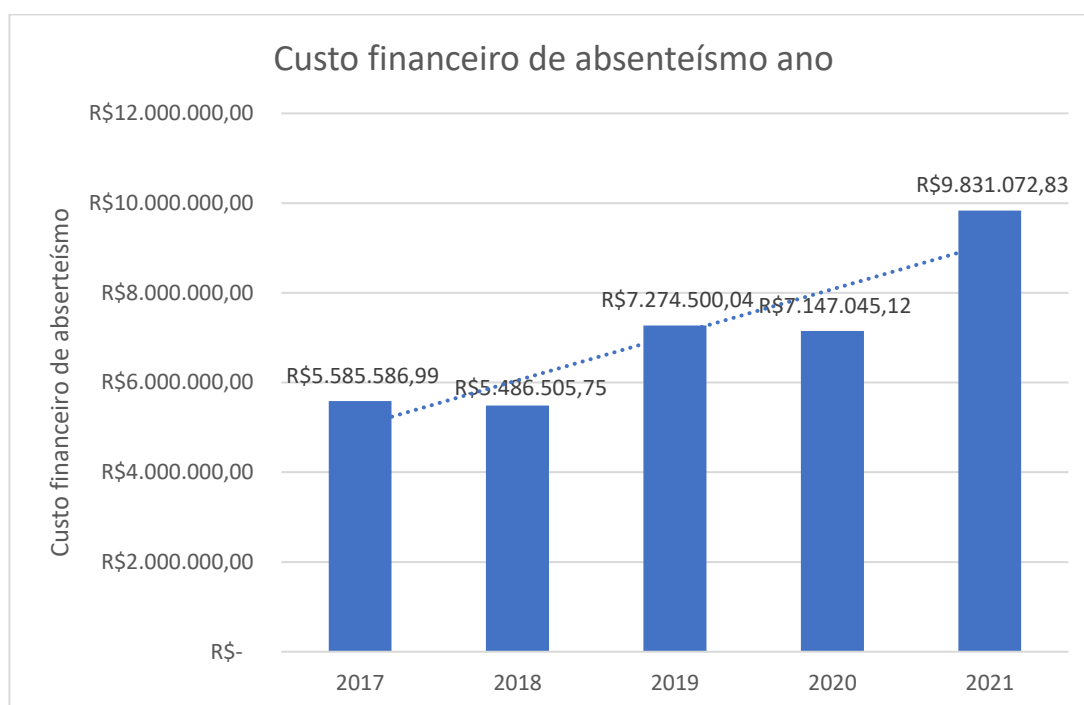
Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Pode-se observar que o custo financeiro foi aumentando ao longo dos anos devido, sobretudo, a um aumento na taxa de absenteísmo e um aumento na remuneração média dos servidores. **De modo a tirar o efeito da inflação no período, optou-se também por atualizar os custos financeiros para o ano de 2021, o resultado do valor presente está representado no gráfico abaixo.**



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

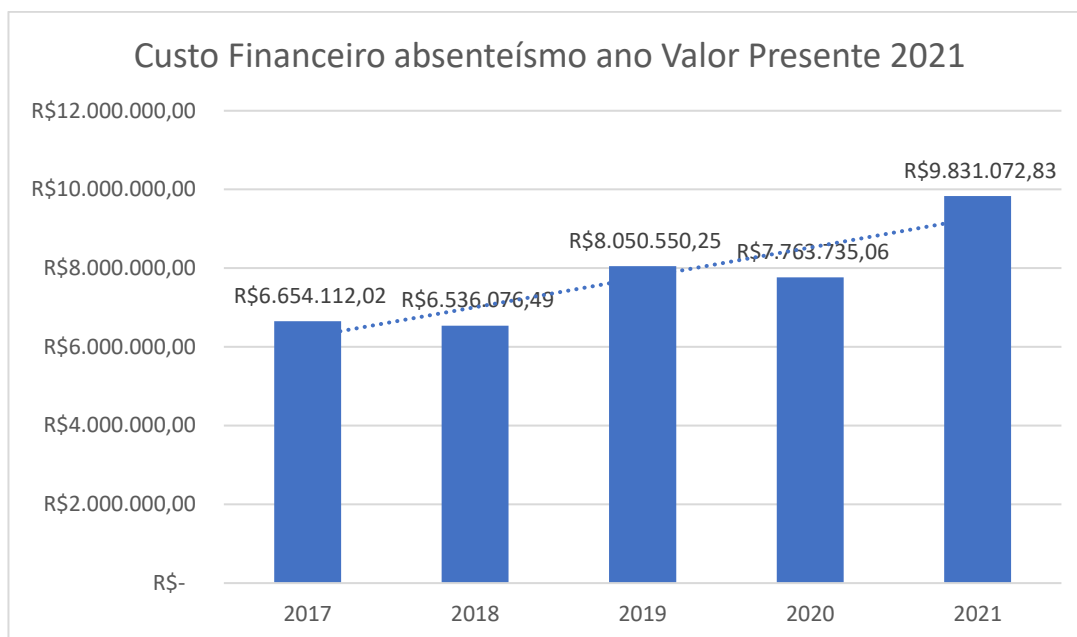
Além disso, foi calculado também o custo financeiro geral de absenteísmo por ano (2017/2021). Para isso, foi calculado o custo médio por servidor multiplicado pelo número total de servidores em cada ano.



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Novamente, o ano de 2021 foi o que apresentou custo financeiro total mais elevado, representando um aumento de 76% em relação ao ano de 2017 (início da amostra).

De modo a tirar o efeito da inflação no período, optou-se, novamente, por atualizar os custos financeiros para o ano de 2021, o resultado do valor presente está representado no gráfico abaixo.

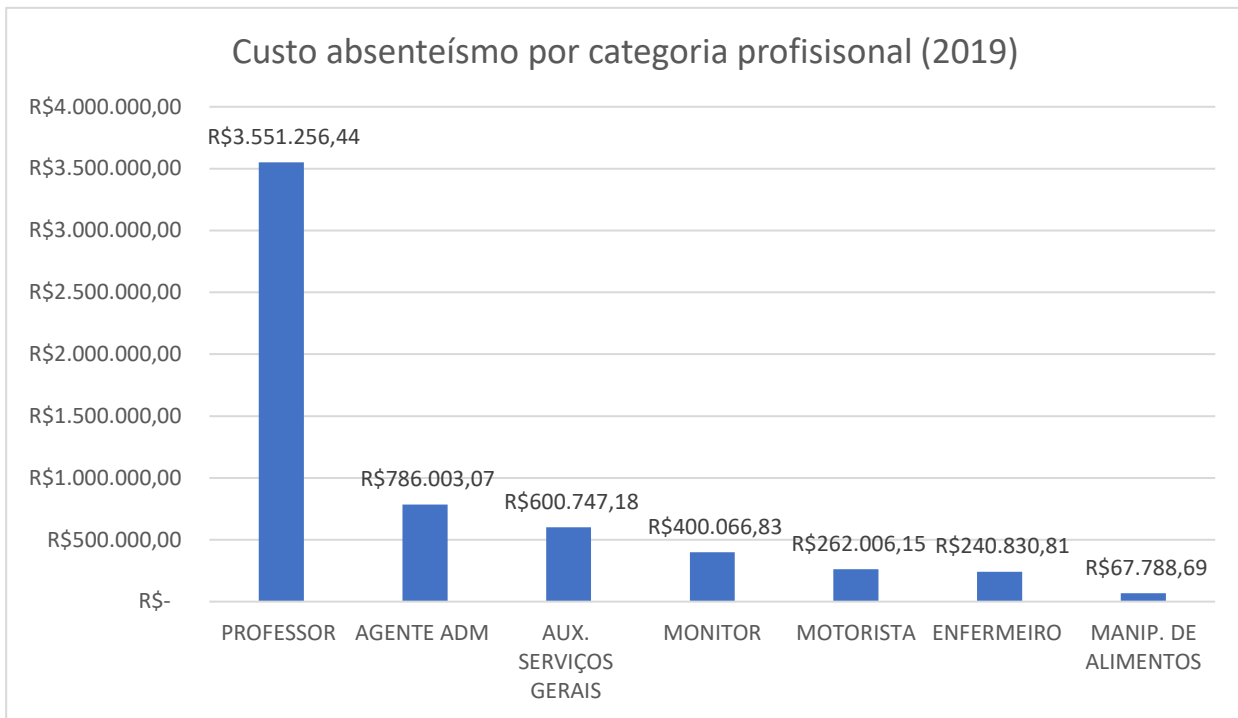


Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Por fim, vale ressaltar que tanto o custo financeiro por servidor quanto o custo financeiro total do absenteísmo (valor presente) têm apresentado uma vertente de alta, o que acaba por onerar mais os cofres municipais.

6.2 Custo do Absenteísmo por categoria profissional

Para determinar o custo do absenteísmo por categoria profissional foi utilizado o ano de 2019 como ano base para o cálculo, por ser o ano mais recente da amostra (2017-2021) sem efeitos da pandemia. Os resultados estão apresentados no gráfico abaixo.



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

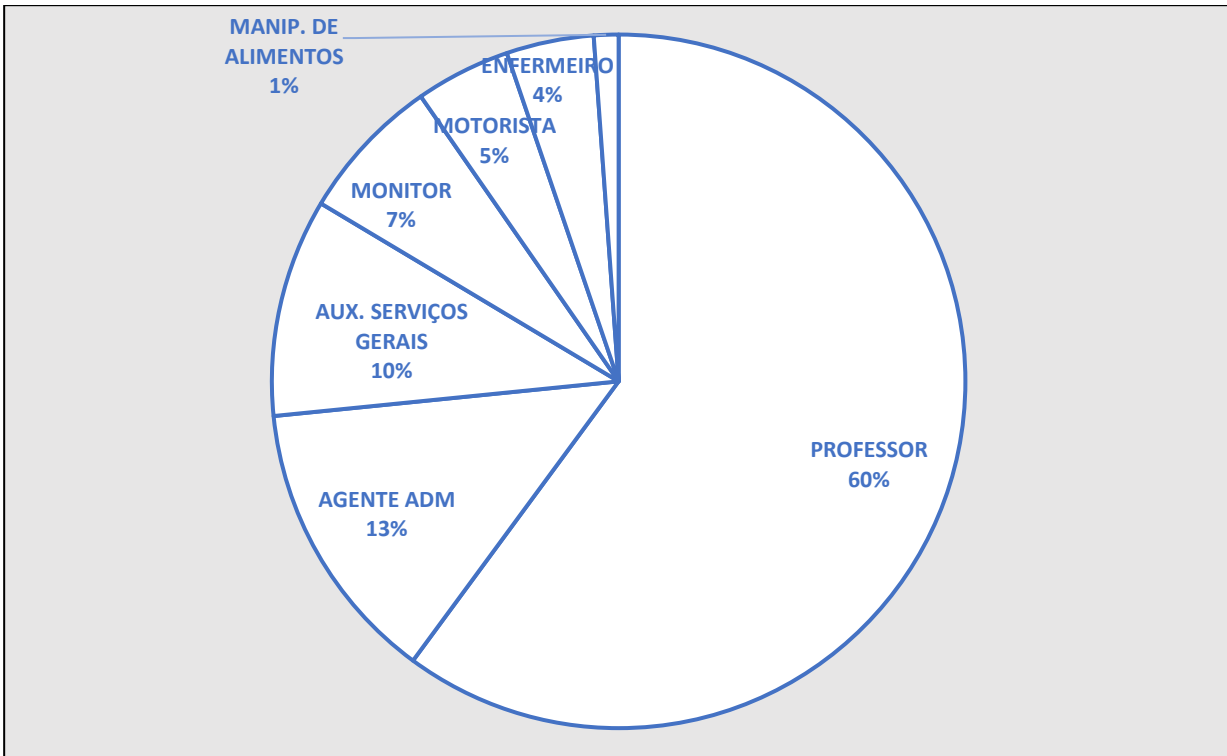
Os valores descritos no gráfico acima foram obtidos multiplicando-se o valor diário de cada um dos cargos que compõem as categorias profissionais pela quantidade total de dias de absenteísmo registrados em cada uma das categorias. Dessa forma, verificou-se que a categoria profissional com maior custo de absenteísmo foi a dos professores seguida dos agentes administrativos.

Somando-se o custo de cada categoria profissional chegou-se ao custo médio total de R\$ 5.908.699,18, conforme tabela abaixo:

CARGO	Custo absenteísmo por categoria
PROFESSOR	R\$ 3.551.256,44
AGENTE ADM	R\$ 786.003,07
AUX. SERVIÇOS GERAIS	R\$ 600.747,18
MONITOR	R\$ 400.066,83
MOTORISTA	R\$ 262.006,15
ENFERMEIRO	R\$ 240.830,81
MANIP. DE ALIMENTOS	R\$ 67.788,69
Total	R\$ 5.908.699,18

Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

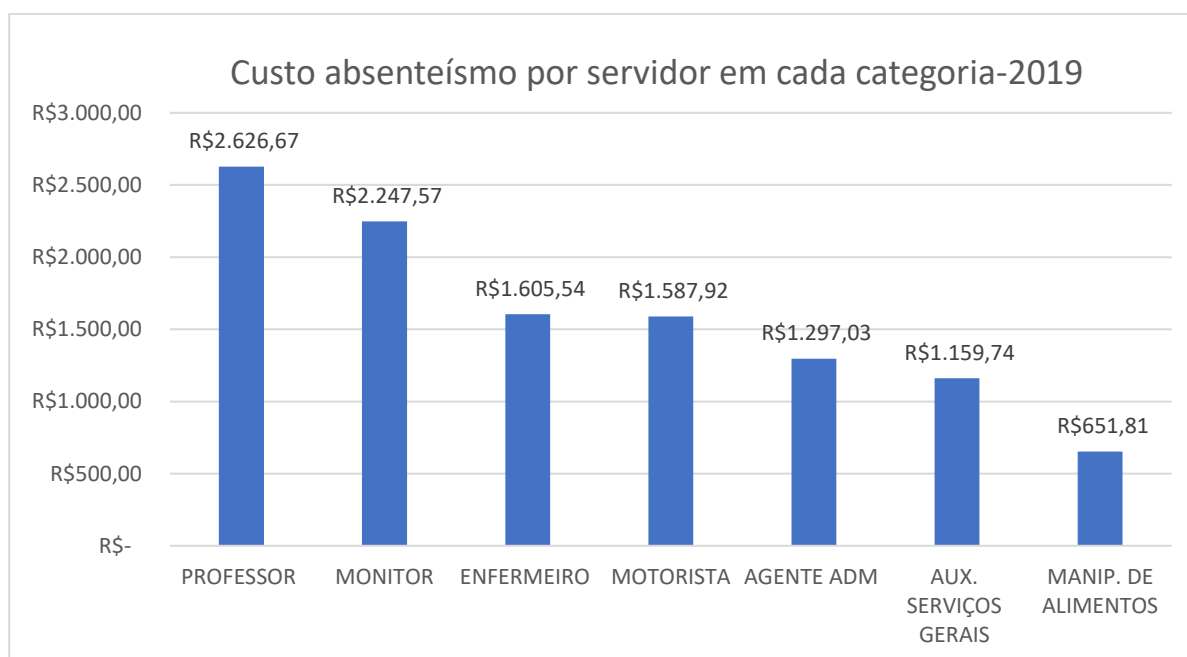
Além disso, com o intuito de demonstrar qual o impacto percentual de cada categoria profissional, foi criado o gráfico de pizza abaixo:



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Nota-se, portanto, que o custo de absenteísmo por categoria profissional foi impactado sobretudo pela categoria dos Professores (60% do total), seguido pelos agentes administrativos (13%) e, por fim, a que representou um menor impacto foi a categoria de manipulador de alimentos (1%).

6.3 Custo do Absenteísmo por servidor em cada categoria profissional



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

○ **gráfico evidencia o custo de absenteísmo por servidor em cada categoria profissional em 2019.** Nota-se que a categoria dos professores apresentou o maior custo por servidor de absenteísmo, seguido da categoria de monitores. Por outro lado, as categorias de auxiliar de serviços gerais e manipulador de alimentos apresentaram os menores custos por servidor de absenteísmo no período analisado. No caso, dos professores, em média, cada professor teve um custo médio de absenteísmo no ano de 2019 de R\$ 2.626,67.

A fórmula utilizada nesse tópico foi a multiplicação da taxa de absenteísmo da categoria profissional pelo custo médio de remuneração da categoria profissional.

6.4 Custo do Absenteísmo por secretarias

Nesse tópico do trabalho foi analisado o custo do absenteísmo nas cinco secretarias mais representativas do município. Para isso foi levantada a remuneração média de cada servidor. De modo a encontrar o valor da remuneração paga aos servidores de cada secretaria recorreu-se ao portal da transparência do município e levantou-se a remuneração bruta por secretaria, utilizando como referência a remuneração do mês de junho de cada ano (2017 a 2021). Em seguida, dividiu-se a remuneração bruta pelo número de servidores em cada secretaria no respectivo mês para se encontrar a média mensal da remuneração e, ainda, dividiu-se o resultado por trinta referente ao

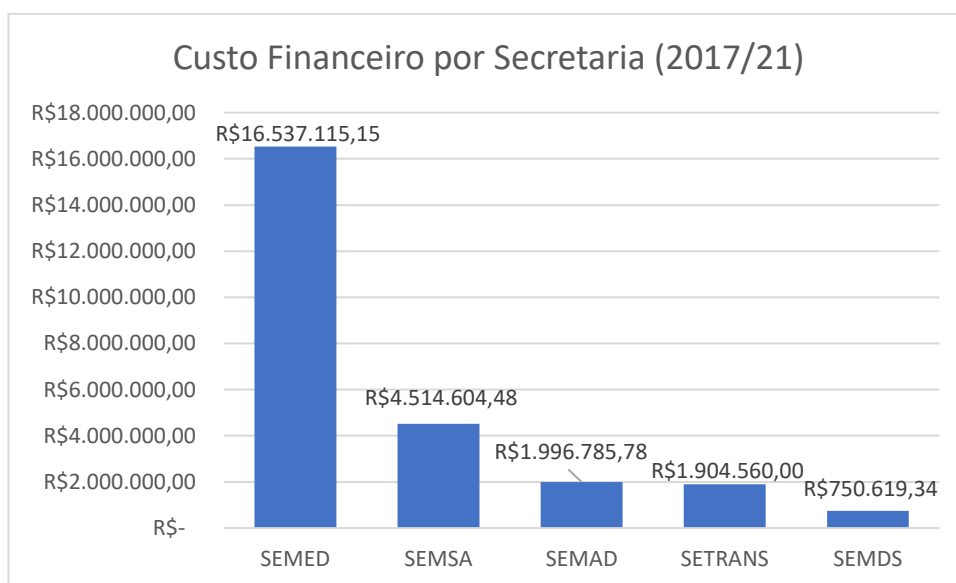
número de dias corridos no mês de referência para saber a remuneração média diária por servidor em cada secretaria.

Com essas informações, multiplicou-se o valor da remuneração média diária de cada secretaria pelo número total de dias de absenteísmo em cada uma das cinco secretarias em análise. Os resultados podem ser verificados na tabela e gráficos abaixo.

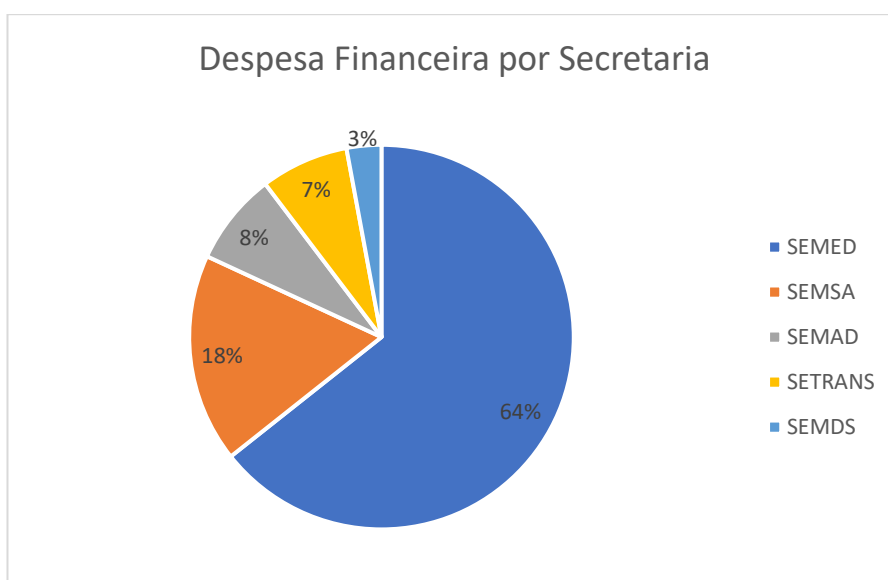
Secretaria	Despesa Financeira (2017 a 2021)
SEMED	R\$ 16.537.115,15
SEMSA	R\$ 4.514.604,48
SEMAD	R\$ 1.996.785,78
SETRANS	R\$ 1.904.560,00
SEMDS	R\$ 750.619,34
Total	R\$ 25.703.684,76

Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Pode-se observar que a Secretaria de Educação, além de ser a secretaria com maior número de dias de absenteísmo, também é a Unidade Gestora com maior despesa financeira, aproximadamente R\$ 16.537.115,15 no total dos anos analisados (2017 a 2021). Essa relação fica ainda mais evidente nos gráficos a seguir, no qual pode-se observar, ainda, que a SEMED sozinha tem um custo com absenteísmo maior que as outras quatro secretarias em conjunto.



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência



Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Quando se compara o total dessas cinco secretarias (mais representativas) com o total do custo financeiro em toda a prefeitura (19 secretarias), verifica-se a magnitude do impacto dessas secretarias no total do custo financeiro, **correspondendo a 73% da despesa financeira total**. Destaque-se ainda que **a Secretaria de Educação sozinha representa, aproximadamente, 47% do total da despesa de absenteísmo**.

Ano	Custo Financeiro Total do Absenteísmo na PMA (2017 a 2021)
2017	R\$ 5.585.586,00
2018	R\$ 5.486.505,00
2019	R\$ 7.274.500,00
2020	R\$ 7.147.045,00
2021	R\$ 9.831.072,00
Total	R\$ 35.324.708,00

Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

6.5 Despesa Financeira do absenteísmo em relação a despesa total com pessoal

Nesse subtópico, procurou-se comparar a despesa financeira do absenteísmo com a despesa total com pessoal, identificada pelo grupo de natureza de despesa: "Pessoal e Encargos Sociais". Na segunda coluna da tabela abaixo está presente a despesa financeira com absenteísmo em cada ano da análise, seguida da despesa paga com pessoal e encargos sociais em cada ano e, por fim, na última coluna, o peso que a despesa financeira representa no total da despesa com pessoal e encargos sociais.

Ano	Despesa Financeira (1)	Pessoal e encargos sociais (2)	(1)/(2)
2017	R\$ 5.585.586,00	R\$ 164.381.346,30	3,40%
2018	R\$ 5.486.505,00	R\$ 167.107.391,45	3,28%
2019	R\$ 7.274.500,00	R\$ 189.212.469,40	3,84%
2020	R\$ 7.147.045,00	R\$ 199.738.505,93	3,58%
2021	R\$ 9.831.072,00	R\$ 198.597.107,11	4,95%
Média	R\$ 7.064.941,60	R\$ 183.807.364,04	3,81%

Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Ao analisar a tabela, pode-se verificar que a despesa financeira média (2017/2021) foi de R\$ 7.064.941,60, o que representa, em média, 3,81% da despesa com pessoal e encargos sociais. Destaque-se pela negativa o ano de 2021, no qual a despesa financeira foi de R\$ 9.831.072,00, o que representou cerca de 5% do total da despesa com pessoal e encargos sociais no município.

7. Indicadores Externos

Para a realização desse tópico foi realizada uma pesquisa de trabalhos sobre absenteísmo para comparar com os indicadores encontrados no município de Aracruz. Dessa forma, encontrou-se como referência o trabalho realizado pela GT CONSAD Câmaras Técnicas em Saúde do Servidor, intitulado “Absentismo-Doença Entre Servidores Estatutários Estaduais no biênio 2011/2012”. Nesse trabalho, foram estudados os seguintes estados: Espírito Santo, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e, ainda, o Distrito Federal.

Entre as fórmulas de cálculo encontradas no supracitado trabalho, utilizou-se as duas fórmulas abaixo de modo a comparar os índices do município de Aracruz com os encontrados nos demais estados da pesquisa realizada pela GT CONSAD.

FÓRMULAS DE CÁLCULO DOS ÍNDICES⁵

Índice de
Frequência de
Licenças (IFL)

Número de episódios de licença dos servidores estatutários no ano
População sob risco (número de servidores estatutários ativos)

Índice de
Duração (ID)

Número de dias de ausência dos servidores estatutários no ano
População sob risco (número de servidores estatutários ativos)

Fonte: “Absentismo-Doença Entre Servidores Estatutários Estaduais no biênio 2011/2012” – GT CONSAD

Regiões/Estados	Indicadores de Absenteísmo-doença Biênio 2011-2012	
	IFL	ID
Região Centro-oeste		
Distrito Federal	1,3	14,3
<i>Média da Região</i>	1,3	14,3
Região Sudeste		
Espírito Santo	1	13
<i>Média da Região</i>	1	13
Região Sul		
Rio Grande do Sul	0,5	54,5
Santa Catarina	0,4	15,1
<i>Média da Região</i>	0,5	34,8
Média País**	0,9	20,7

** Média das médias

Torna-se válido ressaltar a limitação em generalizar os dados apresentados de média para regiões e país, nesta etapa da pesquisa. Tal exposição trata-se apenas de sugestão de tratamento futuro dos dados quando da entrada dos demais Estados na pesquisa.

Fonte: “Absenteísmo-Doença Entre Servidores Estatutários Estaduais no biênio 2011/2012” – GT CONSAD - Adaptado

Como pode-se observar a partir da tabela anterior, o Distrito Federal apresentou um Índice de Frequência de Licenças (IFL) mais elevado entre os entes analisados, 1,3 licenças por servidor estatutário ao ano. Por outro lado, o melhor resultado foi do estado de Santa Catarina com 0,4 licença por servidor estatutário no ano.

Para o Índice de Duração (ID), o estado com pior resultado foi do Rio Grande do Sul, com uma média de duração das licenças de 54,5 dias. Já o estado do Espírito Santo, destaca-se por ter a menor média de duração das licenças com 13 dias.

Na tabela abaixo está presente o resultado do IFL e do ID com a soma dos atestados médicos e das licenças de saúde (IPASMA), para todos os anos da amostra e a média das mesmas na Prefeitura Municipal de Aracruz.

	IFL	IDL
2017	3,25	15,11
2018	3,17	15,11
2019	3,24	16,30
2020	1,40	16,54
2021	2,94	23,10
Média	2,80	17,23

Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência- Prefeitura Municipal de Aracruz

○ resultado do IFL para o município de Aracruz passa a ser mais alto que o de qualquer outro estado e do DF, por outro lado o IDL encontra-se abaixo da média nacional,

porém maior que o estado do ES, que é de 13 dias. Além disso, cabe destacar uma tendência de alta no IDL no município de Aracruz ao longo do período de análise.

8. Conclusão

Na presente inspeção foram analisados os índices de absenteísmo registrados em três tipos de afastamentos identificados na Prefeitura Municipal de Aracruz: Atestado Médico, Auxílio doença (IPASMA) e Licença por motivo de doença de pessoa da família.

Inicialmente, analisou-se a evolução do número de servidores entre os anos de 2017 a 2021. O número médio de servidores registrados no período foi de 4.031. Posteriormente, examinou-se a evolução dos afastamentos entre os anos de 2017 a 2021, bem como calculou-se o número de dias de cada um dos afastamentos por servidor.

Na sequência, consolidou-se o total de dias de absenteísmo registrados **entre 2017 e 2021**. Foram computados **16.112 dias de Licença Saúde (família), 147.100 dias de atestados médicos, e 225.316 dias de licença saúde.**

Em seguida, foi calculado o absenteísmo médio por unidade gestora, para identificar qual secretaria apresentou maior número de dias de absenteísmo. Notou-se que dentre as unidades gestoras analisadas, **a Secretaria Municipal de Educação contabilizou 199.689 dias de afastamentos e a Secretaria Municipal de Saúde registrou 47.500 dias**, sendo as duas unidades gestoras com maior número de dias de absenteísmo contabilizados.

Ulteriormente, examinou-se o número de dias de absenteísmo por categoria profissional no **ano de 2019** (último ano antes da pandemia), com o intuito de verificar qual categoria apresentou maior número de dias de afastamento. Dessa forma, constatou-se que a **categoria profissional de professor registrou o maior valor médio absenteísmo com 29.775 dias contabilizados**. Em **segundo lugar, a categoria de Agente administrativo registrou 8.315 dias**.

Posteriormente, calculou-se a taxa de absenteísmo por ano na Prefeitura. Para tanto, foi realizada a soma do número de Dias de Licença de Saúde Pessoal por servidor (DLSP) com o número de dias de atestados médicos (DA) e o número de dias de

licença saúde família (DLSF) por servidor. Uma vez calculada a Taxa de absenteísmo por ano, constatou que o **ano de 2021** apresentou um aumento significativo em relação aos períodos anteriores, tendo uma média de **mais de 23 dias de absenteísmo por servidor, um aumento de quase 40% quando comparado com o ano de 2020.**

Em seguida, foi realizada a análise **do impacto financeiro do absenteísmo**. Em relação ao custo financeiro por servidor, notou-se expressivo **aumento ao longo dos anos** devido, sobretudo, ao crescimento da taxa de absenteísmo e aumento na remuneração média dos servidores. Na análise do custo financeiro geral de absenteísmo por ano, **o ano 2021 foi o que apresentou custo financeiro total mais elevado, representando um aumento de 76% em relação ao ano de 2017.** Já no custo financeiro por categoria profissional, verificou-se **que a categoria com maior custo de absenteísmo foi a dos professores, seguida dos agentes administrativos.**

Na sequência, foi verificado o impacto financeiro do absenteísmo por Unidade Gestora. Constatou-se que a **Secretaria de Educação, além de ser a secretaria com maior número de dias de absenteísmo, também é a Unidade Gestora com maior despesa financeira, aproximadamente R\$ 16.537.115,15** no total dos anos analisados (2017/2021).

Por fim, relacionou-se a despesa financeira média de absenteísmo com a despesa total com pessoal. Constatou-se que a **despesa financeira média (2017/2021) foi de R\$ 7.064.941,60**, o que representa, em média, 3,81% da despesa com pessoal e encargos sociais. Destaque-se pela negativa o **ano de 2021, no qual a despesa financeira foi de R\$ 9.831.072,00**, o que representou cerca de 5% do total da despesa com pessoal e encargos sociais no município.

9. Propostas de Melhoria

A ocorrência do absenteísmo da forma verificada, evidencia as condições de saúde e de trabalho dos servidores públicos. Além disso, essa situação tem o potencial de afetar a continuidade de atividades consideradas essenciais a população e onerar consideravelmente os cofres públicos, tanto pela não produtividade gerada pela ausência do servidor ao trabalho, quanto pelas despesas associadas à recuperação do deste.

Dessa forma, é necessário o estabelecimento de algumas práticas que possuem o condão de mitigar os efeitos gerados pelo absenteísmo. Dentre elas, destacam-se:

1. Conscientização dos servidores

Uma das medidas aptas para combater o absenteísmo é a divulgação de informações e a realização de campanhas de sensibilização do servidor público. Um estudo realizado com servidores públicos federais no Rio de Janeiro, concluiu que alcançar a estabilidade e os direitos no trabalho é importante para os servidores. Contudo, a ausência de laços de solidariedade e cooperação no cotidiano laboral é algo que aflige o trabalhador e pode originar o absenteísmo⁵.

2. Políticas que incidam sobre a organização e a qualidade de vida no trabalho

Algumas políticas podem ser adotadas para melhorar a organização e a qualidade de vida no trabalho. Dentre elas, pode-se destacar a adoção de estratégias de prevenção e melhoria de saúde dos servidores públicos.

3. Capacitação da equipe técnica profissional para avaliação

Nesse ponto, é necessário ampliar a estrutura de perícia médica e reabilitação profissional atualmente existentes no município objetivando uma maior interação entre os médicos peritos e a equipe multiprofissional, a fim de reposicionar o servidor público no trabalho de forma mais eficiente. Além disso, a perícia médica precisa realizar um trabalho de arguição das licenças solicitadas, funcionando como uma instância revisora dos pedidos e não apenas como uma instância ratificadora.

4. Legislação

Verificar a possibilidade de melhoria da legislação atual no que tange as licenças relacionadas ao absenteísmo, comparando com outros entes federativos e oferecendo mais segurança aos servidores e a administração.

CARLOS EDUARDO CHAGAS CARDOSO

Auditor de Controle Interno

LUCAS DIAS NORONHA

Auditor de Controle Interno

VÍTOR DE CARVALHO VECCHI

Gerente de Auditoria

Aprovado por:

LUÍS FERNANDO MENDONÇA ALVES

Controlador-Geral do Município

⁵ Silva PMC, Souza KR, Teixeira L. Política de desprecarização do trabalho em saúde em uma instituição federal de S&T: a experiência de professores e pesquisadores. Trab Educ Saúde. 2017;15(1):95- 116. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00048>

Anexos

Anexo I – Evolução do número de servidores no Município de Aracruz:

Ano	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Média de servidores
2017	4483	4531	4593	4557	4582	4624	4619	4604	4580	4561	4548	4603	4574
2018	3598	4117	4214	4344	4423	4392	4428	4415	4409	4402	4389	4428	4297
2019	4377	4376	4417	4425	4404	4576	4468	4662	4646	4589	4552	4515	4501
2020	5010	4947	4549	4341	4285	4222	4181	4205	4163	4109	4096	4032	4345
2021	3743	3788	3742	3744	3795	4113	4169	4215	4257	4242	4257	4304	4031

Fonte: Portal da Transparência Aracruz

Anexo II – Licença saúde família por servidor (2017-2021):

Ano	Licença Saúde (família)		
	Total Licenças	Total Dias	Dias por servidor
2017	1998	4463	0,98
2018	1825	4252	0,99
2019	1873	3668	0,82
2020	509	1633	0,38
2021	1276	2096	0,52

Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Anexo III – Atestado médico por Servidor (2017-2021):

Ano	Atestado Médico		
	Atestados	Dias	Dias por servidor
2017	14289	26493	5,79
2018	13003	25351	5,90
2019	13937	29756	6,61
2020	5625	26828	6,17
2021	11364	38672	9,59

Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Anexo IV – Licença saúde IPASMA por servidor (2017-2021):

Licença Saúde pessoal			
Ano	Total Licenças	Total Dias	Dias por Servidor
2017	578	42609	9,32
2018	634	39567	9,21
2019	638	43626	9,69
2020	473	45056	10,37
2021	505	54458	13,51

Fonte: Senior – Administração de Pessoal e Portal da Transparência

Anexo V – Auxílio doença por categoria profissional

ANO - 2019

CATEGORIA	SUBTIPO	DIAS DE AUX. DOENÇA	TOTAL
PROFESSOR	PROFESSOR "Diversos"	7295	18240
	PEB	1095	
	PEE	448	
	PEF	9402	
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	NÃO CONSTA	7321	7321
ENFERMEIRO	ENFERMEIRO	46	266
	ENFERMEIRO AUDITOR	0	
	ENFERMEIRO DO TRABALHO	0	
	ENFERMEIRO REGULADOR	0	
	PA - ENFERMEIRO PLANTONISTA	0	
	PA - TECNICO EM ENFERMAGEM PLANTONIS	0	
	TS TECNICO DE ENFERMAGEM	60	
	CS-TECNICO EM ENFERMAGEM	0	
TSV - AUXILIAR DE ENFERMAGEM	160		
AGENTE ADMINISTRATIVO	TS - AGENTE ADM DE SAUDE	45	3763
	CS - AGENTE COM. SAUDE	0	
	DS - AGENTE ADMINISTRATIVO	0	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO I	728	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO II	840	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO III	538	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO IV	62	
	TL - AG. ADM. INDIGENA	0	
	TA - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I	325	
	TA - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	738	
	TA - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO III	472	
	CS-ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE SAUDE	0	
	TA - TEC.NIVEL MEDIO I-INF.	0	
	TA - TEC.NIVEL MEDIO II-INF.	0	
	TA - TEC.NIVEL MEDIO III-INF.	15	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO III-T.D	0	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO I-S.T	0	
	TA - TEC.NIVEL MEDIO III - AGR	0	
TA - TEC. NIVEL MEDIO I-T.E	0		
VIGIA	NÃO CONSTA	1540	1540
CUIDADOR	NÃO CONSTA	60	60
MOTORISTA	TO MOTORISTA	1894	1894
MONITOR	TAV MONITOR	4586	4586
		TOTAL DAS CATEG.	37670
		TOTAL GERAL	43626
			86%

Anexo VI – Atestado Médico por categoria profissional

ANO - 2019			
CATEGORIA	SUBTIPO	DIAS DE ATESTADO	TOTAL
PROFESSOR	PROFESSOR "DIVERSOS"	5736	10301
	PEB	509	
	PEE	223	
	PEF	3821	
	PEI	12	
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	NÃO CONSTA	3586	3586
MÉDICO	NÃO CONSTA	211	211
ENFERMEIRO	ENFERMEIRO	180	1617
	ENFERMEIRO AUDITOR	3	
	ENFERMEIRO DO TRABALHO	0	
	ENFERMEIRO REGULADOR	4	
	PA - ENFERMEIRO PLANTONISTA	96	
	PA - TECNICO EM ENFERMAGEM PLANTONISTA	131	
	TS TECNICO DE ENFERMAGEM	450	
	CS-TECNICO EM ENFERMAGEM	564	
	TSV - AUXILIAR DE ENFERMAGEM	189	
AGENTE ADMINISTRATIVO	CS-AGENTE ADMINISTRATIVO DE SAUDE	177	3969
	CS - AGENTE COM. SAUDE	955	
	DS - AGENTE ADMINISTRATIVO	30	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO I	933	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO II	374	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO III	400	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO IV	91	
	TL - AG. ADM. INDIGENA	16	
	TA - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I	191	
	TA - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	130	
	TA - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO III	322	
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE SAUDE	201	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO I-INF.	21	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO II-INF.	2	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO III-INF.	45	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO III-T.D	6	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO I-S.T	26	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO III - AGR	40	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO I-T.E	9	
	VIGIA	NÃO CONSTA	
CUIDADOR	NÃO CONSTA	160	160
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	TL - MANIPULADOR DE ALIMENTOS	1319	1319
MOTORISTA	CS - MOTORISTA ADM INDIGENA	23	316
	DS - MOTORISTA	14	
	MOTORISTA ADMINISTRATIVO	19	
	PSF - MOTORISTA DE AMBULANCIA A	0	
	TL - MOTORISTA ESCOLAR	25	
	TO - MOTORISTA	235	
	TO - MOTORISTA DE TRANSPORTE ESCOLAR I	0	
MONITOR	TAV - MONITOR	1844	1887
	TL - MONITOR TRANSP. ESCOLAR	20	
	TO - MONITOR TRANSPORTE ESCOLAR I	23	
COORDENADOR DE SEÇÃO	NÃO CONSTA	611	611
DENTISTA	NÃO CONSTA	376	376
FARMACEUTICO	NÃO CONSTA	125	125
COLETOR DE LIXO	NÃO CONSTA	10	10
		TOTAL DAS CATEG	24747
		TOTAL GERAL	29742
			83%

Anexo VII – Licença Família doença por categoria profissional

ANO - 2019

CATEGORIA	SUBTIPO	DIAS DE L. FAMÍLIA	TOTAL
PROFESSOR	PROFESSOR "DIVERSOS"	714	1234
	PEB	44	
	PEE	118	
	PEF	358	
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	NÃO CONSTA	774	774
ENFERMEIRO	ENFERMEIRO	80	159
	ENFERMEIRO AUDITOR	0	
	ENFERMEIRO DO TRABALHO	0	
	ENFERMEIRO REGULADOR	0	
	PA - ENFERMEIRO PLANTONISTA	1	
	PA - TECNICO EM ENFERMAGEM PLANTONIS	3	
	TS TECNICO DE ENFERMAGEM	9	
	CS-TECNICO EM ENFERMAGEM	21	
TSV - AUXILIAR DE ENFERMAGEM	45		
AGENTE ADMINISTRATIVO	CS-AGENTE ADMINISTRATIVO DE SAUDE	7	583
	CS - AGENTE COM. SAUDE	59	
	DS - AGENTE ADMINISTRATIVO	13	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO I	215	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO II	106	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO III	55	
	TA - AG. ADMINISTRATIVO IV	30	
	TL - AG. ADM. INDIGENA	0	
	TA - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I	29	
	TA - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	14	
	TA - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO III	34	
	CS-ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE SAUDE	20	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO I-INF.	0	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO II-INF.	0	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO III-INF.	1	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO III-T.D	0	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO I-S.T	0	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO III - AGR	0	
	TA - TEC. NIVEL MEDIO I-T.E	0	
VIGIA	NÃO CONSTA	26	26
CUIDADOR	NÃO CONSTA	19	19
MOTORISTA	DS- MOTORISTA	3	3
MONITOR	NÃO CONSTA	185	185
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	TL - MANIPULADOR DE ALIMENTOS	183	183
		TOTAL DAS CATEG.	3166
		TOTAL GERAL	3668
		86%	

Anexo VIII – Quadro consolidado licenças e taxa de absenteísmo

Ano	Nº Servidores Média	Licença Saúde (família)			Atestado Médico			Licença Saúde pessoal			Taxa de Absenteísmo
		Total Licenças	Total Dias	Dias por servidor (1)	Atestados	Dias	Dias por servidor (2)	Total Licenças	Total Dias	Dias por Servidor (3)	1+2+3
2017	4574	1998	4463	0,98	14289	26493	5,79	578	42609	9,32	16,08
2018	4297	1825	4252	0,99	13003	25351	5,90	634	39567	9,21	16,10
2019	4501	1873	3668	0,82	13937	29756	6,61	638	43626	9,69	17,12
2020	4345	509	1633	0,38	5625	26828	6,17	473	45056	10,37	16,92
2021	4031	1276	2096	0,52	11364	38672	9,59	505	54458	13,51	23,62