

UM OLHAR DIFERENTE, TÉCNICO E HUMANO PARA A SAÚDE DAS SERVIDORAS E SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PRESIDENTE PRUDENTE

Karina Sacardo de Souza

Diretora SINTRAPP

Frequentemente, a discussão sobre o absenteísmo no serviço público municipal se concentra nas Secretarias de Educação e Saúde, que, devido ao seu grande número de funcionários, apresentam o maior volume de atestados e dias de afastamento. Essa perspectiva, no entanto, é superficial e distorce a realidade, culpando indevidamente essas áreas. Uma análise mais aprofundada, que considera o absenteísmo de forma proporcional ao total de servidores de cada setor, revela um panorama surpreendentemente diferente. O problema do absenteísmo por funcionário é muito mais grave em secretarias menores, como a de Administração e a de Assistência Social, que chegam a apresentar índices de afastamento per capita significativamente maiores que os das secretarias mais visadas.

A alta taxa de atestados na Educação e na Saúde é, na verdade, um reflexo direto da grande quantidade de profissionais em seus quadros e das condições de trabalho inerentes a essas profissões, que envolvem contato direto com o público e exposição a riscos de contágio e estresse. Portanto, a verdadeira raiz do problema não está no compromisso dos servidores, mas sim nas condições de trabalho. É crucial que a administração pública mude o foco, investindo em programas de prevenção, apoio psicológico e melhoria das condições de trabalho para todos os servidores.

Análise Proporcional de Absenteísmo por Secretaria

Para entender a verdadeira dimensão do problema, é crucial calcular o número médio de atestados e dias de afastamento por servidor em cada secretaria. Isso nos permite ver onde o absenteísmo é mais concentrado, independentemente do tamanho do quadro de servidoras e servidores.

A seguir, apresentamos um resumo da análise, ordenado pela média de dias de afastamento por servidor:

TABELA: MÉDIA DE DIAS DE AFASTAMENTO POR SECRETARIAS/SERVIDORES

Secretaria	Servidores	Atestados	Dias de Afastamento	Atestados por Servidor	Dias por Servidor
Assistência Social	218	303	3.438	1,39	15,77
Gabinete	100	54	796	0,54	7,96
Saúde	1.310	3.046	14.887	2,32	11,36
Educação	2.447	5.741	28.444	2,34	11,62
Cultura	78	111	526	1,42	6,74
Administração	103	298	2.830	2,89	27,48

Fonte: Relatório de total de atestados médicos por secretaria de 01/01/2025 até 30/06/2025 (obtido por vazamento em perfil de rede social)

Destaques da Análise Proporcional

- **Administração:** Com apenas 103 servidores, a Secretaria de Administração se destaca com a maior média de dias de afastamento por servidor, com **27,48 dias**. Isso é mais do que o dobro da média de dias das Secretarias de Educação e Saúde (maiores secretarias). O número de atestados por servidor também é o mais alto, com quase **3 atestados por servidor**.
- **Assistência Social:** Com uma média de **15,77 dias** de afastamento por servidor, a Secretaria de Assistência Social também apresenta um absenteísmo preocupante. Embora o número de atestados por servidor seja menor que o da Administração, o tempo de afastamento médio por atestado pode ser mais longo.
- **Saúde e Educação:** Apesar do volume total, a análise proporcional revela que o absenteísmo na Saúde e na Educação não é desproporcionalmente maior por servidor. A média de dias de afastamento por servidor é **11,36**, na Saúde, e **11,62**, na Educação. Isso sugere que o grande volume total de atestados e dias se deve ao

tamanho massivo de seus quadros de funcionários, além de demandas exaustivas de trabalho, contatos diretos com grande número de pessoas atendidas, sobrecarga, desvalorização, pressão por atingir metas, além de condições de trabalho desafiadoras.

Análise Crítica e Sugestões

A nova análise revela que a pergunta "A Educação e a Saúde são os principais focos de absenteísmo no município de Presidente Prudente?" deve ser respondida com um **"NÃO!"**. A Educação e a Saúde, por terem o maior número de servidoras e servidores, contribuem, porém o absenteísmo por servidor é muito mais crítico em secretarias menores como **Administração e Assistência Social**, o que sugere investigação sobre as condições de trabalho nesses locais, para um estudo aprofundado e melhor possibilidades de soluções pontuais e coletivas, tendo como objetivo um serviço público funcional, ético, valorizado e com acolhimento de seus colaboradores.

Esses dados apontam para a necessidade de investigações mais aprofundadas.

1. **Avaliar Condições de Trabalho:** É preciso analisar as condições de trabalho nas Secretarias de Administração e Assistência Social. A alta média de dias de afastamento e atestados por servidor pode indicar problemas como sobrecarga de trabalho, estresse crônico, ou um ambiente com fatores de risco para a saúde.
2. **Acompanhamento da Saúde do Servidor:** Para melhorar o absenteísmos em todas as secretarias, o foco deve ser em ações investigativas, preventivas, de acolhimento e valorização. É vital um acompanhamento mais próximo da saúde dos servidores e a criação de um plano de ação para entender e resolver as causas do adoecimento das servidoras e servidores.
3. **Análise Qualitativa:** Além dos números, é fundamental realizar uma análise qualitativa. Investigar os motivos dos atestados, a recorrência entre servidores e a duração média de cada atestado pode revelar padrões e problemas específicos a serem abordados. Por exemplo,

atestados na Assistência Social podem estar relacionados a saúde mental ou estresse, enquanto na Administração podem ter outras causas, mas essas sugestões só são confirmadas a partir de análise de dados.

Em resposta à análise dos dados de absenteísmo, mostra uma perspectiva importante no que diz respeito à servidoras e servidores públicos municipais, especialmente os das Secretarias de Educação e Saúde. A ideia de que essas secretarias causam prejuízo aos cofres públicos por conta dos atestados médicos é uma visão simplista, que não considera a complexidade e a natureza crítica de seus serviços. A análise proporcional dos dados revelou, na verdade, que o absenteísmo na Educação e Saúde não é desproporcionalmente alto por servidor, quando comparado com outras secretarias. A verdade é que, juntas, essas secretarias representam **78,56%** do quadro de funcionários do município, e é por isso que o volume total de atestados e dias de afastamento é tão grande. Atribuir o "prejuízo" a elas sem levar em conta essa proporção é ignorar a raiz do problema.

As duas secretarias lidam diretamente com o público em áreas essenciais para a sociedade, expondo seus profissionais a riscos elevados. Na Educação, os profissionais estão em contato constante com crianças, que são um vetor natural de doenças, tornando o contágio quase inevitável. Na Saúde, o risco é ainda maior, já que as servidoras e servidores atendem pacientes com as mais diversas enfermidades, muitas delas contagiosas. Além disso, a sobrecarga de trabalho e a pressão psicológica são fatores de risco para a saúde mental, que também leva ao afastamento. O problema, portanto, não é a falta de compromisso dos servidores, mas sim as condições de trabalho intrínsecas a essas profissões. O atestado médico, nesse contexto, não é um custo, mas sim uma medida de segurança e saúde necessária para a recuperação do profissional e para evitar a propagação de doenças.

Ao invés de ver o atestado médico como um prejuízo, seria mais justo, ético e honesto considerá-lo um investimento na saúde da servidora e

servidor e na qualidade do serviço prestado. Afastar um profissional doente evita que ele contamine colegas e, mais importante, os cidadãos que ele atende, seja em uma sala de aula, em um posto de saúde, ou mesmo nos corredores de uma repartição pública. Em vez de culpar seus servidores, a administração pública deveria investir em programas de prevenção, oferecer ambientes de trabalho mais seguros, e fornecer apoio psicológico, assim como acolhimento e estrutura para sua recuperação com dignidade. O absenteísmo, neste caso, serve como um indicador do nível de estresse e risco dessas profissões, e as altas taxas não deveriam ser usadas para incriminar os profissionais, mas sim para nortear ações que protejam o bem-estar dos servidores e, por consequência, a eficiência e a qualidade dos serviços essenciais. A verdadeira economia, portanto, está na prevenção e na valorização da servidora e do servidor, realizando exames periódicos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), sendo este regulamentado pela Norma Regulamentadora 7 (NR 7), do Ministério do Trabalho e Emprego, não em penalizar a ausência por motivos de saúde.