

**UNIVERSIDADE ESTADUAL VALE DO ACARAÚ
PRÓ-REITORIA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA
Curso de Especialização em Administração Judiciária**

Francisco Rogério Cezario de Lima

**O ABSENTEÍSMO NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE:
O CASO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ**

FORTALEZA - 2009

Francisco Rogério Cezario de Lima

**O ABSENTEÍSMO NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE:
O CASO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ**

Monografia apresentada à Universidade Estadual Vale do Acaraú Centro-ESMEC como requisito para obtenção do título de Especialista em Administração Judiciária.

Orientador: Prof. Dr. Edílson Baltazar Barreira Júnior

Fortaleza - 2009

Monografia apresentada à Universidade Estadual Vale do Acaraú, Centro-ESMEC como requisito para obtenção do título de Especialista em Administração Judiciária.

Francisco Rogério Cezario de Lima

Monografia aprovada em: 22 / 04 / 2009

Prof. Dr. Edison Baltazar Barreira Júnior
Orientador

1º Examinador: _____
José de Anchieta Silveira

2º Examinador: _____
João Paulo Braga Cavalcante

Prof. Dr. Edison Baltazar Barreira Júnior
Coordenador do Curso

RESUMO

Esta monografia tem por objetivo principal mostrar a dificuldade existente nos órgãos públicos com o absenteísmo no seu quadro em geral. Neste trabalho buscaremos retratar o que acontece no judiciário cearense, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará (sede). Todo o estudo foi desenvolvido com base no banco de dados do Sistema Central de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Para a realização da pesquisa fez-se um levantamento de dados dos servidores e terceirizados que se ausentaram do serviço por licença médica no período de 2006 a 2007, utilizando-se relatório interno da Instituição pesquisada, relacionando as enfermidades segundo o código internacional de doenças (CID), o estudo do contexto histórico da Instituição, o resultado da pesquisa e do clima organizacional desse período.

Palavras-chave: Absenteísmo. Clima Institucional. Trabalho. Doença. Judiciário.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 ABSENTEÍSMO	9
2.1 Absenteísmo Laboral.....	13
2.2 Relações de defesa patológicas e saudáveis (coping).....	14
2.3 Resiliência	15
3 O ABSENTEISMO NO SERVIÇO PÚBLICO	17
3.1 Estado mórbido de corpo presente.....	20
3.2 Diferenciação da legislação do serviço público	21
3.3 O absenteísmo no Tribunal de Justiça.....	22
4 MATERIAL E MÉTODO	24
4.1 Origem dos dados coletados.....	24
4.2 Registros.....	24
4.3 Organização dos dados colhidos.....	25
4.4 Registros eliminados.....	25
4.5 Planilha de trabalho	26
5 RESULTADO	26
5.1 Frequência segundo o gênero – 2006.....	26
5.2 Frequência segundo o gênero – 2007	27
5.3 Divergência na amostra	27
5.4 Prevalência dos códigos.....	28
5.5 Discussão	29
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32

1 INTRODUÇÃO

"Quando falta a saúde a sabedoria não se revela, a arte não se manifesta, a força não luta, a riqueza é inútil e a inteligência é inaplicável."

(Herophilus, c. 335 – c. 280 aC)

O presente trabalho, visa contribuir para o estudo das **etiologias**¹ relacionadas ao absenteísmo laborativo, com vistas a sua aplicabilidade social, acadêmica e profissional.

O conhecimento da extensão das doenças, sua prevalência e sua incidência, em uma dada população constitui imprescindível instrumento contributivo para sua prevenção. Mas não necessariamente reflete os problemas que as pessoas têm como resultado da sua condição de saúde.

A carência de publicações e de estudos mais aprofundados, tanto na literatura nacional como na internacional, a divergência de resultados, a construção e o uso restritos de dados quantitativos limitados, tem dificultado o melhor entendimento dessa importante questão, especialmente sob a ótica da saúde humana.

Nas últimas décadas, a velocidade das mudanças no mundo globalizado chega a ser assustadora, pois independente da vontade e da permissão, acontecem e atingem todas as pessoas, de todas as classes sociais e todas as organizações de trabalho. Essa rapidez afeta a estrutura física e psicológica tanto das pessoas quanto das organizações. Para se adaptar às mudanças, as pessoas gastam muita energia, sentem mais dificuldades em gerenciar o tempo, pois ele passa rápido. A quantidade de estímulos recebidos faz com que se cultivem mais necessidades, e não se consegue saciá-las. Além

1 **Etiologia**: ramo da biologia que se preocupa com a causa das doenças: Os agentes ou fatores causais de doença, a sua proveniência endógena ou exógena, o papel que desempenham na causalidade multifactorial das doenças e o seu potencial agressivo ou virulência. Estudada em Patologia Humana ou em Patologia Veterinária.

disso, as mudanças são geradas fora das pessoas e não se têm poder sobre elas, pois se encontram em vários contextos (MOSCOVICI, 1999).

Segundo Pereira (1999), a preocupação com o esforço humano em lidar com os conflitos relacionados às mudanças já existe há longo tempo. Na Grécia antiga, enquanto Heráclito preconizava a mudança como fonte de crescimento e desenvolvimento, ao contrário, Parmênides defendia a estabilidade como forma de encontrar a felicidade.

Se, de um lado, evoluções no mundo do trabalho melhoram a qualidade dos processos de produção e levam ao desenvolvimento de novos conhecimentos e competências, reforçando a identidade do indivíduo e sua saúde, por outro lado, exige aumento a produtividade, competitividade e uma luta para superar a si mesmo. Essas contradições podem trazer sérios prejuízos para a saúde quando são transformadas em desconforto e até mesmo sofrimento (MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002). O sofrimento no trabalho é vivenciado diante de uma realidade em que as necessidades do trabalhador se contrapõem às imposições e pressões do contexto de trabalho.

Dejours (1992) destaca a organização do trabalho como fonte de prazer e sofrimento, e as estratégias de enfrentamento caracterizam uma dinâmica particular a essas vivências. As estratégias defensivas, por sua vez, podem ser utilizadas pela organização do trabalho para aumentar a produtividade. E a forma como é cobrada essa produtividade é que vai medir o sofrimento e o impacto na saúde do trabalhador.

Como salienta Rousseau (1997), as organizações estão mudando (de organizações corporativas para **organizing** - organizações em processo, movimento), e a companhia organizacional muda junto, puxando o desenvolvimento dos conhecimentos da área. Esta reflexão revela algo mais: a compreensão de que o comportamento das organizações não são apenas dinâmicas, mas verdadeiramente multi-determinados, estando relacionados a variáveis de diferentes níveis, algumas estáveis e pouco previsíveis, outras muito mais inconsistentes, dinâmicas.

Enquanto no serviço público, segundo Gaidzinski (2001), que desenvolveu um estudo para dimensionar o quadro de pessoal para os serviços desempenhados pelo Estado, classificou as ausências em previstas e não previsíveis. Constituem a primeira classe aquelas permitidas e de direito ao servidor, podendo ser planejadas com antecedência como férias, folgas e feriados. As ausências não previstas são as que efetivamente caracterizam o absenteísmo, pelo seu caráter imprevisível, como faltas abonadas e injustificadas, licenças médicas, acidente de trabalho, licenças maternidade e paternidade, período de nojo, de gala, de cursos de especialização e outras situações que impedirão o servidor ao trabalho.

Em quaisquer, das hipóteses, este fenômeno ocasiona não só custos diretos, mas também indiretos, representados pela diminuição da produtividade porque haverá menos servidores em ação, com redução da qualidade do serviço uma vez que um outro funcionário em atividade executará também o serviço do ausente, ocasionando, certamente, a diminuição da eficiência e eficácia nos resultados esperados.

O presente trabalho realizado dentro da instituição (Tribunal de Justiça – sede) tenta mostrar o tema “absenteísmo”, por ser um assunto atual, que influencia as administrações de qualquer organização privada ou instituição pública de maneira negativa ou positiva, dependendo da quantidade de ocorrência que aconteça. Este problema vem preocupando as grandes organizações na atualidade, por isso, é fonte de estudo e medição constante. Enquanto no serviço público não encontramos estudos mais detalhados por órgão ou instituições em separado. O absenteísmo no Tribunal de Justiça - Órgão pesquisado - pode ser percebido de todas as maneiras já descritas, contudo a mais percebida por todos do corpo funcional é a de maneira presencial, que pode se chamar de *Resiliência*. Como não existe estudo anterior sobre este assunto dentro desta instituição, aqui vamos demonstrar as faltas do servidor por motivo de doença, os quais serão mostrados através de gráficos e tabelas para que possa ficar de forma clara e possível de entender.

Para que se possa entender melhor a questão do absenteísmo é necessário buscar informações, sejam elas quantitativas ou não. Os elementos

causadores podem ser de origem variada e, conseqüentemente, o assunto torna-se bastante complexo ao ser analisado. Conforme o objetivo da análise, as causas podem ter considerações diferenciadas, atribuindo-se a elas um juízo de valor conforme conveniências e interesses.

2 ABSENTEÍSMO

O termo absenteísmo originou-se da palavra “absenteísmo” aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade. No período industrial, esse termo foi aplicado ao trabalhador que faltava ao serviço (QUICK & LAPERLOSA, 1982).

O absenteísmo é a ausência voluntária ao trabalho, quando o trabalhador deixa de se apresentar ao local de labor, justificando ou não sua ausência. Pode ser definido como qualquer período de tempo durante o qual deliberadamente se deixa de comparecer ao trabalho. Ou ainda, ausência habitual ao emprego ou a falta de assiduidade no trabalho, fazendo distinção da ausência não-justificada para a justificada. Segundo (BEHREND; Gillies e FERREIRA RIBEIRO, F., 2004) o absenteísmo por licença médica pode ser definido como ausência ao trabalho justificado.

A ausência de um ou mais elementos durante uma jornada de trabalho, pode ser fator que altera o ambiente laboral. Nem sempre é possível evitar situações em que o empregado por algum motivo, justificável ou não, deixa de comparecer ao trabalho. E quando isso ocorre o problema toma outras proporções, além de que quando a falta ocorre sem que haja a comunicação antecipada para a chefia, a situação pode se agravar à medida que as ausências vão se repetindo ao longo de um período.

Em decorrência desta situação o contexto do trabalho poderá sofrer influências negativas, gerando descontentamento, desmotivação e perda de qualidade da assistência. Portanto, deve-se considerar o absenteísmo no

ambiente de trabalho como um problema administrativo, uma vez que tem importância relevante para o serviço e interfere diretamente na qualidade do serviço prestado.

Numa definição mais simples, porém de grande alcance, pode-se entender o absenteísmo como ato de “faltas há um compromisso de trabalho” (HARRISON MARTOCCHIO, 1998, p.342). Esta definição abarca toda e qualquer forma de não comparecimento ao trabalho, ainda que seja direito do trabalhador, como licença médica ou luto. Magalhães, Duarte e Moura, (1995, *apud*, NASCIMENTO, 2003), compreendem que os períodos programados de ausência, como licença e férias, devem também ser entendidas como absenteísmo.

Da mesma forma, profissionais da saúde como Sobrinho (2002), incluem ausência por doença, direitos legais e outros fatores, ainda que alheios ao controle do trabalhador, na mesma categoria. Este autor entende o absenteísmo do ponto de vista organizacional, pois um gerente, por exemplo, tem que lidar com todas as ausências da mesma forma, incluindo em seu planejamento as ausências previstas ou não.

O absenteísmo é um dos problemas administrativos mais onerosos para qualquer instituição. Pode ser considerado um custo evitável e ser corrigido ou prevenido administrativamente “com significativa mudança na prática operacional” (BITTAR, 1996, p. 84).

Os administradores em geral devem ter a preocupação de prever e prover os recursos humanos em número e competência para o desenvolvimento das atividades necessárias para o cumprimento dos objetivos organizacionais e da qualidade das assistências prestadas.

Por outro lado, o Administrador Público inovador, diante de situações dessa natureza, para a qual não concorreu e sequer deu causa, tem a oportunidade de, também com supedâneo aos princípios informadores do Estado de Direito, fazer uso de sua imaginação, criando ou buscando alternativas permitidas, para sobrepor àquelas carências provocadas pelo absenteísmo e, conseqüentemente, minimizando o estado de ira e revolta no ambiente de

trabalho, promovendo cursos de capacitação, prêmios de incentivo e de valorização profissional, procurando recursos para modernizar o labor e, assim, ofertando melhores meios ao desenvolvimento de qualquer atividade a que está incumbido o Estado.

Na literatura pesquisada encontramos, portanto, vários conceitos e abordagens em relação ao absenteísmo, que são condicionados pela valorização de diferentes aspectos do fenômeno, assim têm diversas definições para o mesmo termo. As causas das ausências não previstas de acordo com Mac Donald & Shaver (1981) podem ser classificadas em três categorias.

As causas **intrínsecas** estão relacionadas à natureza e condições do trabalho e refletem a satisfação do trabalhador, entre elas:

1. O trabalho em si;
2. supervisão ineficiente;
3. falta de controle;
4. sobrecarga de trabalho e exaustão física.

As causas **extrínsecas** estão principalmente relacionadas às políticas de pessoal da organização:

1. Política de pessoas condolentes com as faltas;
2. política de pessoal liberal em fornecer licenças de saúde;
3. falta de canais de comunicação com a administração;
4. falta de seleção, treinamento e orientação adequados;
5. falta de perspicácia de alocar funcionário em setores apropriados;
6. baixos salários e condições de trabalho.

Causas de **personalidades** dizem respeito ao comportamento do trabalhador:

1. Empregados que criam conflito entre os membros do grupo;
2. personalidades mais propensas às faltas como: hipocondríaco imaturo, fugitivo, abusivo e desmotivado;
3. problemas pessoais relacionado ao uso de drogas ou de álcool.

Os fatores desencadeantes do absenteísmo são classificados em três tipos segundo Meira (1982):

1. Fatores naturais como condições climática e meteorológica;
2. fatores socioeconômicos como conjuntura econômica, sexo, idade, estado civil, categoria, tempo de empresa, condições de trabalho e nível salarial;
3. fatores inerentes à própria empresa, isto é, sua política, pessoal, porte, supervisão, chefia e benefícios implantados nas áreas de assistência médica, condução e alimentação.

Vários autores como COUTO (1987); ALVES (1996); ANSEMI (1997) e CHIAVENATO (1997) acreditam que a etiologia do absenteísmo tem muito a ver com as condições de trabalho encontradas nas empresas. O estilo de liderança e controle, a repetitividade das tarefas, o ambiente de trabalho e a falta de integração entre os funcionários, podem levar a desmotivação e ao desestímulo dos trabalhadores, e desse modo provocam impacto na assiduidade do trabalho.

2.1 Absenteísmo Laboral

Absenteísmo laboral é o termo utilizado na literatura para, genericamente, indicar o não-comparecimento inesperado ao trabalho, em especial aquele em caráter repetitivo.

Segundo Chiavenato (1992, p.168), absenteísmo também pode ser denominado **ausentismo**² e usado para “designar as faltas ou ausências dos

² Ausentismo: Tempo de trabalho perdido, quando os empregados não vão ao trabalho. O mesmo que absenteísmo.

empregados ao trabalho”. O autor amplia o conceito dizendo que é o somatório dos períodos em que o empregado de determinada organização ausentam-se do trabalho, incluindo os atrasos.

Magalhães (1995) define o absenteísmo como sendo as ausências do trabalho devido à licença, férias e faltas.

Para Jorge (1995), absenteísmo representa as ausências ao trabalho por faltas e licenças médicas, ou seja, não programadas. As férias e folgas são excluídas por serem consideradas ausências planejadas dentro de uma jornada de trabalho legal.

Alguns estudos mostram diferentes causas para o absenteísmo, como as jornadas de trabalho prolongadas, condições insalubres oferecidas aos trabalhadores, e a tensão emocional, apresentando-se como fatores que o acarretam em longa escala (Schimidt, 1986). Para Chiavenato (1992), as causas do absenteísmo nem sempre estão no próprio empregado, mas na organização, na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na falta de motivação e estímulo, nas condições desagradáveis de trabalho, na precária integração do empregado à organização e nos impactos psicológicos do estilo de gerenciamento na empresa.

A Organização Pan-americana de Saúde acredita que mais de 70% das empresas não apresentam condições ergonomicamente favoráveis para a realização das tarefas solicitadas a seus empregados.

Para Castejón (2002), o absenteísmo laboral decorrente de problemas de saúde acarreta conseqüências econômicas e sociais, pois, além do ônus econômico administrativo direto absorvido pela empresa e pelo empregado, provoca um aumento nos gastos do sistema da previdência social, que passa a responder pelo pagamento dos benefícios em função da incapacidade temporária causada por doença ou acidente de trabalho. Ainda no entendimento do autor, esse tipo de problema aumenta a procura pelo sistema de saúde pública, incluindo a atenção primária, que recebe o trabalhador para avaliar sua incapacidade para o trabalho.

2.2 Relações de defesas patológicas e saudáveis

A satisfação positiva no trabalho tem influência direta sobre aumento na produtividade, redução do absenteísmo e da rotatividade, aumento do comprometimento com a repartição e melhoria na qualidade de vida dos funcionários. Quando a satisfação é negativa, geralmente vem associada ao aumento de doenças cardíacas, estresse, depressão, ansiedade, doenças psicossomáticas etc. (MENDES et al, 2002).

Estudos demonstram que indivíduos com maior predisposição à hostilidade e a ansiedade se mostram mais vulneráveis a apresentarem problemas de saúde, principalmente em situações consideradas desfavoráveis como: momentos de grandes demandas das situações de trabalho que extrapolam as competências e os recursos disponíveis a sua execução.

Por outro lado, pessoas com maiores tendências a adotarem estratégias focadas na solução de problemas em oposição às estratégias focadas na emoção, no combate ao estresse, apresentam maiores índices de saúde física e mental.

O padrão de comportamento, tão comum entre nós da cultura ocidental capitalista, doença da pressa, contribui para tornar os indivíduos mais estressados e sem qualidade de vida. Demonstram ainda, um conjunto de ações e emoções que inclui tensão muscular, irritação, agressividade, impaciência, ambição, competitividade, fala rápida, ritmo acelerado, alimentação inadequada etc.

Para reduzir o nível de estresse das pessoas com esse padrão de comportamento, é necessário que elas abram mãos de algumas coisas que vêm, de forma distorcida, como responsáveis pelo seu sucesso, por exemplo, refletir sobre o que é ter sucesso. Se é realizar muitas tarefas, ou ser perfeccionista, ou ter poder, fazer tudo rápido ou é ter tempo para outras pessoas e coisas. É necessário fazer um balanço da vida, reorganizar sua bagagem pessoal e profissional e fazer as seguintes perguntas: Estou feliz? Que bagagens preciso levar comigo? Que bagagens preciso deixar para trás? (MOSCOVICI, 2001).

Portanto, a satisfação no trabalho, além de contribuir com a saúde do trabalhador, evita vários problemas na repartição, como: a rotatividade, o absenteísmo, o desligamento da empresa (onde há perda de nos quadros, despesas com recrutamento e seleção, treinamento etc.), e é benéfica para a organização, desenvolve uma cultura saudável.

2.3 Resiliência

O termo resiliência, a partir da origem etimológica latina *resiliens*, significa saltar para trás, voltar, ser impelido, recuar, encolher-se. Pela origem inglesa, *resilient* vem da a idéia de elasticidade e capacidade rápida de recuperação. Refere-se à habilidade de uma substância voltar à forma original quando a pressão é removida: flexibilidade.

Essa definição remete-nos ao conceito original de resiliência atribuída à física, que busca estudar até que ponto um material sofre impacto e não se deforma. Nessas definições, encontramos que o termo se aplica tanto a materiais quanto a pessoas (YUNES, 2001).

Melillo (2005) define resiliência como “a capacidade humana para enfrentar, vencer e ser fortalecido ou transformado por experiência de adversidades”.

Trombeta e Guzzo (2002) afirmam que o termo resiliência vem sendo utilizado sempre com a idéia de designar a capacidade de resistir, a força necessária para a saúde mental durante a vida. As autoras discutem que esse conceito pode ser encontrado na teoria do apego de Bowlby (1969), ao atribuir o surgimento da resiliência às primeiras experiências da criança com a mãe, com o pai e com os outros. Sendo estas experiências positivas, contribuem para a formação de personalidades saudáveis e resilientes.

A resiliência também é um fator importante para observarmos com relação à supressão das emoções, isto é, a capacidade que cada pessoa tem de superar situações difíceis. A resiliência faz parte dos processos adaptativos normais, o retorno ao equilíbrio, à forma original; é um fator de proteção que o indivíduo tem e que o ajuda a evitar o desenvolvimento de uma psicopatologia.

Em pesquisas realizadas, percebeu-se uma relação estreita entre a falta de participação com baixa de alta-estima, consumo de álcool, absenteísmo e baixo nível de satisfação no trabalho, levando ao estresse. Com relação ao controle excessivo no trabalho, constatou-se que falta de espaço na tomada de decisões na execução das tarefas, falta de liberdade para administrar a seqüência e os tempos na execução do trabalho predizem risco cardíaco.

Outros componentes também estão relacionados ao estresse no trabalho, como: a formalidade por meio de papéis; o estilo de liderança, como, por exemplo, o autoritário, que invade o espaço de controle do funcionário sobre seu próprio trabalho ou quando existe elevado nível de exigência e baixo nível de controle, ou ainda a falta de consideração do chefe com as necessidades, motivações e expectativas dos subordinados.

Foram identificados quatro fatores resilientes: “eu tenho” (apoio), “eu sou” e “eu estou” (força psíquica), “eu posso” (habilidades interpessoais). Esses fatores é que irão permear a conduta resiliente que exige se preparar para viver e aprender com as experiências adversas. (MELILLO et al ., 2005).

Por outro lado, percebe-se que o estresse no trabalho é menor quando se tem suporte social, principalmente dos chefes e diretores, pois ele “expressa a qualidade das relações interpessoais com os colegas ou com superiores hierárquicos; a solidariedade, a confiança entre os empregados, a competência e a disponibilidades dos superiores hierárquicos e o reconhecimento do trabalho realizado” (PEZET-LANGEVIN, 2001) citado por TAMAYO. (2004).

Os resultados da resiliência podem ser avaliados pelos benefícios percebidos, tais como: aprendizagem pela experiência (fracassos e sucessos), estimativa do impacto sobre os outros (quando a adversidade é enfrentada, um indivíduo resiliente não prejudica o outro, há respeito pelos outros e por si

mesmo), melhoria do bem-estar e da qualidade de vida (promove a saúde mental e emocional). Isso porque desenvolve no ser humano capacidade de enfrentar os desafios, situações adversas, vencer e ainda sair fortalecido.

O desenvolvimento da tese de que a resiliência não deve ser apenas um atributo individual, mas pode estar presente nas instituições/organizações, fazendo uma sociedade mais resiliente. Para o autor, uma organização resiliente é uma organização inteligente, reflexiva, onde todas as pessoas são livres, responsáveis, competentes, e funciona numa relação de confiança, empatia, solidariedade. "Trata-se de organizações vivas e dinâmicas cujo funcionamento tende a imitar o do próprio cérebro que é altamente democrático e resiliente (TAVARES, 2001)".

3 ABSENTEISMO NO SERVIÇO PÚBLICO

A Administração Pública, partindo do conceito jurídico de Estado, compreende, inicialmente, a organização soberana, com a instituição constitucional dos três Poderes, Legislativo, Executivo e Judiciário, que compõem o Governo na clássica tripartição de Montesquieu, isto é, independentes e harmônicos entre si, com funções típicas e iminentes do Estado.

Na Administração Pública a representação humana se faz através dos servidores públicos, conceituados por Hely Lopes Meirelles(2005): "como pessoas físicas incumbidas, definitiva ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal". Ainda, o gênero agente público, comporta as espécies agentes políticos, agentes administrativos, agentes honoríficos e agentes delegados, com algumas subespécies, que poderão em outra oportunidade ser objeto de análise mais específica.

Na seqüência, vem a organização da Administração, que consiste na estruturação legal das entidades e órgãos que irão desempenhar as funções,

através de servidores públicos e o rol de suas atividades, numa concepção moderna de ampliação e funcionamento dos serviços a serem prestados a todos os administrados, ou seja, à coletividade, de forma generalizada.

Os órgãos públicos, como centros de competência instituídos para o desempenho de funções estatais, têm seus cargos ocupados por pessoas físicas que atuam como seus agentes, com parcelas de seu poder, ou seja, a máquina estatal somente exteriorizará e concretizará sua vontade política através de seus servidores públicos, que ocuparão os cargos existentes e desempenharão, nos limites dos princípios que guiam a Administração Pública, o serviço pretendido pelo governante, em benefício da sociedade.

Com isso, vamos tentar demonstrar as dificuldades e os problemas que resultam ao Poder Público, conseqüentemente, à coletividade, quando a figura relevante do agente público pratica, de modo espontâneo ou não, o absenteísmo, culminando na prestação de um serviço de má qualidade ou deficitário, com sérios prejuízos aos seus destinatários.

Aplicando o conceito de absenteísmo para o serviço público, o Administrador da Coisa Pública, como dirigente e fiscalizador de um órgão estatal, se depara com graves situações concretas com resultados nefastos e jamais pretendidas pelo Estado.

O absenteísmo tem se tornado problema crucial tanto para as organizações particulares como para as estatais e, respectivamente, aos seus administradores, quando percebem a repercussão no quantitativo de recursos humanos e, por via de conseqüência, o reflexo na qualidade do serviço prestado. Suas causas estão ligadas a múltiplos fatores, tornando-o complexo e de difícil gerenciamento, pois, inúmeras situações pessoais do servidor podem desencadear no seu surgimento, como exemplo problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional etc.

As ausências não previstas são as que efetivamente caracterizam o absenteísmo, pelo seu caráter imprevisível, como faltas abonadas e injustificadas, licenças médicas, acidente de trabalho, licenças maternidade e paternidade, período de nojo, de gala, de cursos de especialização e outras situações que

impedirão o servidor ao trabalho.

Em quaisquer, das hipóteses, este fenômeno ocasiona não só custos diretos, mas também indiretos, representado pela diminuição da produtividade porque haverá menos servidores em ação, com redução da qualidade do serviço uma vez que um outro funcionário em atividade executará também o serviço do ausente, ocasionando, certamente, a diminuição da eficiência e eficácia nos resultados esperados.

Apesar da possibilidade de rotatividade de pessoal, de modo célere, que à iniciativa privada têm a seu alcance, diante do regime jurídico adotado para a contratação e demissão, nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho. Ainda assim é oneroso a qualquer empresa privada, pelas responsabilidades trabalhistas decorrentes de demissão e de admissão de novo empregado, com a respectiva capacitação, mas de qualquer forma, é sempre bom realçar, em que pese tais encargos, constitui num verdadeiro e autêntico privilégio constitucional, à disposição do empregador, do qual não dispõe o Administrador Público, diante de funcionário ausente por desídia ou necessidade premente, o qual, para submeter-se a um processo disciplinar administrativo, goza de um elenco de situações privilegiadas, que demanda muito tempo a concretizar-se.

É de extrema relevância que o servidor público (que um dia, por critérios de seleção e por meio de concurso público, se destacou entre seus inúmeros pares, foi aprovado e vislumbrou a possibilidade de fazer carreira na atividade de governo, com segurança e estabilidade, características inexistentes na iniciativa privada), atue, de modo perene, com a consciência voltada à importância de seu trabalho assíduo e permanente, para o desenvolvimento de seu País, de seu Estado e de sua cidade, além de seu crescimento interior, dignificando o seu nome e sua atividade laborativa, tanto para conhecimento próprio e servir de exemplo à sua linha ascendente como para sua descendência, destacando-se entre seus pares.

Entretanto, concomitantemente, com a grande massa de servidores que pensam, ajam e atuam de maneira sóbria e responsável, concretizando e materializando os anseios do poder central e, reconhecidos como dignos

paladinos estatais, temos um insignificante segmento de funcionários, mal contratados e mal formados, muitos dos quais não fizeram esforço algum para estar no cargo ou função que ocupam (comissionados e terceirizados), despidos de qualquer senso de responsabilidade e respeito para com seus pares e para com sua entidade estatal, os quais absorvem proventos correspondentes, sem prestar uma atividade sequer, sobrecarregando o colega de trabalho e que por meio de subterfúgios legais, arcaicos e absurdos como reiteradas e descabidas licenças médicas, por patologias relativamente simples.

Conseguindo assim, burlar a Administração Pública, de modo à impedi-la de torná-lo readaptado para outra atividade, culminando, por vezes, em permanecer claro o seu cargo, até por décadas, sem, inclusive, a viabilização de uma aposentadoria precoce, o que ensejaria o preenchimento do claro existente naquela carreira, com conseqüências externas, que atingem o público em geral, como menor qualidade e desempenho do serviço prestado.

3.1 Estado mórbido e absenteísmo de corpo presente

Graça (1999), enfatiza que faltar ou não ao trabalho depende em muito da percepção que o indivíduo tem com relação ao absenteísmo, que compreende uma série de normas, custos e benefícios para sua condição de trabalhador.

Dentre as variáveis envolvidas nessa decisão, o autor destaca o grau de motivação e de satisfação do indivíduo em relação ao seu trabalho, a gravidade de seu estado de saúde, o clima organizacional da instituição, a pressão dos chefes, as regras da repartição à qual esta vinculada, as promoções, as perdas de remuneração e a normatização do sistema.

Estas variáveis, ainda na opinião do autor, fazem com que muitos trabalhadores decidam comparecer ao trabalho mesmo quando doentes ou

incapacitados. Sendo esse tipo de comportamento que, segundo Ramos (1968), difere do absenteísmo comportamental culpável, também caracteriza o absenteísmo do tipo II – **absenteísmo de corpo presente** – isto implica na presença precária no local de trabalho.

A presença precária no trabalho decorrente de problemas de saúde, além de interferir diretamente na produtividade, (Midorikawa, 2000) provoca a ansiedade, a irritabilidade, a depressão dentre outros efeitos, predispondo a erros técnicos, conflitos interpessoais e até acidentes de trabalho(FIGUEIRÓ, 2003).

3.2. Diferenciação da legislação do serviço público

O processo de justificativa do absenteísmo por motivo de saúde depende do regime empregatício ao qual o trabalhador está vinculado, pois, cada regime tem sua legislação e normas específicas. Neste contexto, cabe salientar que trabalhadores do regime estatutário obedecerão a sua legislação própria, normas essas de grande variabilidade no âmbito dos diversos estatutos quanto à sua previsão, controle e processo de justificativa.

Enquanto os trabalhadores contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 2003) estão submetidos às normas gerais; além daquelas específicas, pactuadas em dissídios e acordos coletivos.

No que diz respeito ao absenteísmo por motivo de saúde, a legislação vigente prevê e disciplina duas situações distintas: os afastamentos laborais inferiores a 15 dias consecutivos e aqueles superiores a esse período.

Na iniciativa privada uma licença inferior a 15 dias consecutivos, a legislação vigente determina que tanto o ônus quanto o abono seja de competência do empregador, já licença superior a este período o trabalhador segurado terá que passar por uma perícia médica do INSS (Instituto Nacional de

Seguro Social), com vistas à obtenção do benefício previdenciário pertinente que, no caso específico, é denominado auxílio-doença.

No âmbito do Poder Judiciário Cearense, os casos inferiores a 30 dias consecutivos, pode ser comprovado com um simples atestado, enquanto que uma licença superior a este período o servidor é necessário ser submetido uma junta médica do sistema oficial do Estado – ISSEC, e a licença será renovada ao fim do período indicado, não podendo ser superior a 24 meses, conforme artigo 81, inciso 1º e artigo 84, do Estatuto dos servidores Públicos Civis de Estado do Ceará, lei nº. 9.826/74 e lei nº. 11.712/90, revisada pela lei nº. 13.578/2005.

3.3 Absenteísmo no Tribunal de Justiça

Conforme descreveremos a seguir, o absenteísmo no Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, fato freqüente em quase todas as empresas e também do serviço público, em geral é uma ocorrência que precisa ser estudada, medida e divulgada para a Administração do órgão, como também ser esclarecida para os servidores, para que estes tomem consciência do tamanho do problema gerado, suas causas e conseqüências.

O desenvolvimento de trabalho no Tribunal de Justiça, como também em outras instituições caminha de forma lenta (conforme reclamam todas as partes de processos em tramitação, os quais dependem de decisões judiciais para resolver seus problemas e melhor conduzir suas vidas), por motivos e causas das mais diversas possíveis. Muitos reclamam a falta de funcionários e juizes, mas com o advento da tecnologia, isto é, com a instalação de novos computadores e com todos os sistemas interligados, a escassez de funcionários pode ser driblada com a realocação de servidores, através de cursos de requalificação. O que depende de decisões administrativas com dirigentes inovadores.

Os códigos de doenças mais encontrados no Tribunal de Justiça, segundo relatório pesquisado são:

- CID Z.76.3 - Pessoa em boa saúde acompanhando pessoa doente;
- CID B.34.9 – Infecção viral não especificada;
- CID M.54.4 – Lumbago com ciática;
- CID F.32.2 – Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos;

Entretanto as causas do absenteísmo mais percebidas por todos são as faltas presenciais, as quais os funcionários estão de corpo presente mas não desempenham suas funções como deveriam, o que vem de alguma forma prejudica todos os demais trabalhos, atrasando os trâmites processuais.

4 MATERIAL E MÉTODO

4.1 Origem dos dados coletados

As informações utilizadas nesta pesquisa foram obtidas junto ao Departamento de Informática da Secretária de Tecnologia e Informação do Tribunal de Justiça do Ceará, compreendendo o período de janeiro de 2006 a dezembro de 2007.

Os dados foram escolhidos para que fosse registrado o período entre duas administrações do Poder Judiciário Cearense. O último ano da Administração do biênio 2005-2006 e o início da administração do biênio 2007-2008.

O protocolo da pesquisa para a presente investigação foi submetido à Secretaria de Administração do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará e autorizado pela Secretaria Geral daquela Egrégia Corte no protocolo administrativo de nº. 2008.0034.3510-1.

4.2 Registro

A digitação³ e o registro de faltas justificadas por atestados médicos no ano de 2006, era consignado no departamento médico para servidor e para terceirizado na divisão de pessoal. Do ano de 2007 até a presente data a anotação de faltas justificadas por atestados médicos, tanto para servidores como para qualquer outro funcionário é registrado por um médico de plantão, no setor médico. Em outros casos o médico pode dar um atestado durante o expediente de

³Digitação realizada pelos próprios médicos do Setor correspondente, em computador funcional.

serviço, quando algum funcionário se dirige até aquela unidade com alguns sintomas de disfunção regular do corpo humano.

Cabe também ao departamento adjunto de saúde registrar a totalidade de perícias, em uma base de informações própria e independente, dentro do banco de dados centralizados no Departamento de Informática.

4.3 Organização dos dados colhidos

Uma vez definida a estrutura fundamental da futura planilha de trabalho (planilha principal) com base nas variáveis de interesse estudadas e nas disponibilizadas, no banco de dados dos Recursos Humanos do Tribunal de Justiça, a importação e a validação dos registros ocorreram em consonância com os campos da planilha de destino. A seguir, as codificações CID (Código Internacional de Doenças), existentes são classificadas para melhor serem interpretadas.

4.4 Registros eliminados

A base de dados da planilha 1 e planilha 2, proveniente do Departamento de Informática, referente ao período compreendido entre 2006 a 2007, continham 747 registros cujas codificações CID puderam caracterizar as mais diferentes tipos de nosologias⁴ possíveis, as quais uma grande quantidade de registros não continham tal código. Os principais motivos da não-validação de tais registros vinculam-se ora à inespecificidade da codificação utilizadas, ora à impossibilidade de lhe atribuir causalidade como fator principal de afastamento.

4 **nosologia** (do grego 'nósos', "doença" + 'logos', "tratado", "razão explicativa") é a parte da medicina ou o ramo da patologia que trata das enfermidades em geral e as classifica do ponto de vista explicativo (isto é de sua etio-patogenia).

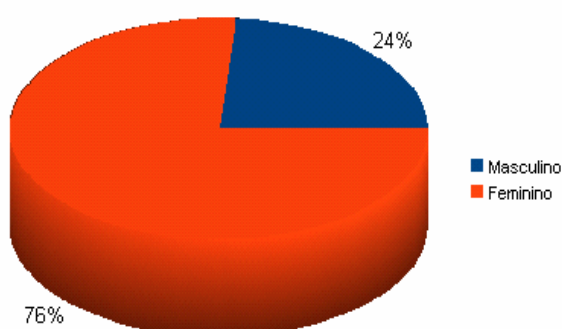
4.5 Planilha de trabalho

Foi obtida pela importação dos dados já organizados e validados dentro do banco de dados do recursos humanos, e totalizaram 747 registros. Essa planilha deu origem a duas outras, organizadas segundo o sexo e os departamentos respectivos, nas variáveis de interesse para a pesquisa.

5 RESULTADO

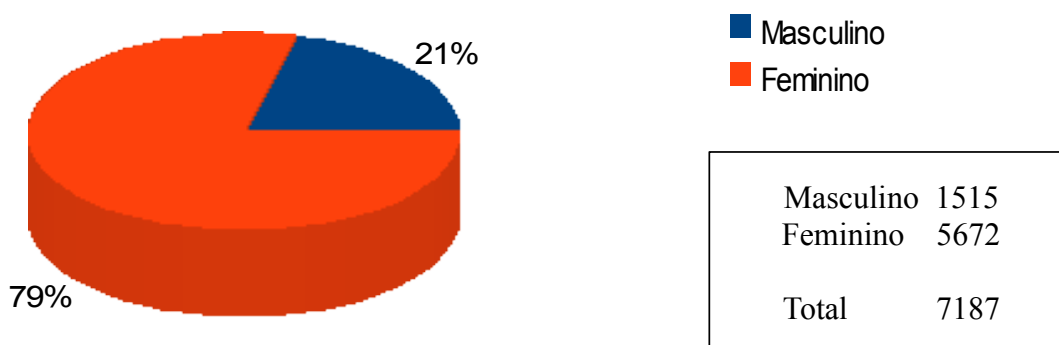
5.1 Frequência segundo o gênero - 2006

No ano de 2006 o gênero feminino apareceu na frequência de 76% dos casos de absenteísmo por motivo de doença e representava na época, 43% do total de servidores ativos. Já os homens que apresentaram frequência de 24% dos casos, representavam 57% do quadro funcional (gráfico - 1.). A razão entre as frequências calculadas em proporções foi estatisticamente significativa de diferença.



5.2 Frequência segundo o gênero - 2007

O gênero feminino no ano de 2007, não foi muito diferente do que apareceu no ano anterior e a ocorrência de pedido de licença ficou em 79% dos casos que representava na época, 55,3% do total de servidores ativos. Já os homens que apresentaram frequência de 21% dos casos, representavam 47,7% do quadro funcional (gráfico 2.).



5.3 Divergência na amostra

Considerada a grandes diversidades de dados encontrados no relatório disponibilizado pelo Departamento de Informática do Tribunal de Justiça. Muitos dos campos, nos quais deveriam constar o CID (código internacional de doenças), e sua descrição estavam em branco, em que a licença concedida ficou sem a identificação de sua causa.

Também no relatório a identificação dos setores e departamentos correspondentes ao servidor que usou a licença, não representa a realidade, para que se possa fazer um maior estudo sobre a quantidade de servidores de cada departamento que usou tal benefício.

5.4 Prevalência dos códigos

Os principais afastamentos no período estudado foram demonstrados por ocorrência de maiores incidências:

Tabela 1 – Incidência no período – 2006

CID	Grupo Nosológico	Incidência
Z76.3	Pessoa em boa saúde acompanhando pessoa doente	35
A09	Diarréia e gastroenterite de origem infecciosa presumível	5
B34.9	Infecção viral não especificada	9
S93.4	Entorse e distensão do tornozelo	21
J10.0	Influenza com pneumonia devida ao vírus da influenza [gripe]	5
L55.9	Queimadura solar, não especificada	14
C50.9	Mama, não especificada	10
F32.1	Episódio depressivo moderado	15
J02.9	Faringite aguda não especificada	6
S30.0	Contusão do dorso e da pelve	30
M62.4	Contratura de músculo	15
M46.0	Entesopatia vertebral	20
M58.0	Síndrome do cólon irritável com diarreia	8
M54.0	Paniculite atingindo regiões do pescoço e do dorso	5
Total		198

Tabela 2 - Incidências do Período- 2007

CID	Grupo Nosológico	incidência
Z76.3	Pessoa em boa saúde acompanhando pessoa doente	59
A09	Diarréia e gastroenterite de origem infecciosa presumível	15
B34.9	Infecção viral não especificada	25
M54.4	Lumbago com ciática	51
B34.0	Infecção por adenovírus, não especificada	27
Z00.0	Exame médico geral	32
I10	Hipertensão essencial (primária)	37
F32.2	Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	47
J11.8	Influenza [gripe] com outras manifestações, devida a vírus n	13
G43.0	Enxaqueca sem aura [enxaqueca comum]	12
H25.9	Catarata senil não especificada	25
O02.0	Ovo claro e mola não-hidatiforme	24
M51.2	Outros deslocamentos discais intervertebrais especificados	17
J32.8	Outras sinusites crônicas	16
F41.2	Transtorno misto ansioso e depressivo	10
M54.2	Cervicalgia	29
N20.0	Calculose do rim	12
H83.0	Labirintite	29
I25.5	Miocardiopatia isquêmica	21
N93.9	Sangramento anormal do útero ou da vagina, não especificado	15
Z54.0	Convalescença após cirurgia	15
H25.9	Catarata senil não especificada	25
M70.9	Transtorno não especificado dos tecidos moles relacionados c	14
F33.1	Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	31
Total		601

5. Discussão

A análise e a discussão dos resultados obtidos no presente trabalho permitiram as seguintes conclusões:

- Na população estudada, as solicitações de afastamento do trabalho por motivo de saúde foram, segundo o estudo, de maior prevalência e de maior incidência no sexo feminino, confirmando-se em ambas seu significado estatístico.
- No presente estudo não foi feita uma equiparação entre a faixa etária das licenças concedidas, contudo poderá ser estudado em trabalhos futuros.
- O tempo médio de afastamento no ano de 2006 foi de 12 dias, enquanto que no ano de 2007 a média por afastamento foi de 25 dias, isto é, mais que o dobro da média do ano anterior.
- Podemos constatar que no ano de 2006 o número de ocorrência foi menor com 276 registros, enquanto no ano de 2007 esse número chegou a 471 afastamentos; porém a quantidade de dias de trabalho perdido foi maior no ano de 2006.
- A prevalência nosológica segundo o gênero, conforme o maior tempo de licenças foi do sexo feminino, mas para isso podemos fazer algumas considerações: As mulheres têm maiores tendências às licenças por TPM, GESTANTES, problemas HORMÔNAIS, filhos e donas do lar.
- A prevalência nosológica segundo a descrição do CID (Código Internacional de doenças), no ano de 2006 foi o CID – Z76.3 (Pessoa em boa saúde acompanhando pessoa doente) com um total de 35 dias; enquanto no ano de 2007 o maior percentual foi do CID – F32.2 ; F33.1 e M70.9 que são (Transtornos e Episódios depressivos) num total de 92 dias. O que requer um maior estudo sobre o assunto, para uma melhor condução da população estudada neste simples conteúdo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se pôde rever, o absenteísmo ao trabalho por motivo de saúde é um tipo particular do absenteísmo ocupacional, entendido como sendo o não comparecimento inesperado do trabalhador ao seu posto de trabalho em decorrência de seu estado de saúde. Aqui também utilizado por “pessoa em bom estado de saúde para acompanhar pessoa doente”, conforme o CID Z.76.3.

Considerado o tema abordado, o problema investigado, o objetivo proposto, a fundamentação teórica, a análise e discussão de resultados, pode-se inferir que na Instituição pesquisada houve grande diferença no índice de absenteísmo por motivo das etiologias mencionadas, entre os dois períodos analisados. Comparando-se o primeiro ano de 2006, ao qual faz parte da administração do biênio (2005/2006) e o ano 2007 que foi o início da administração (2007/2008), onde houve uma sensível mudança na política geral da administração alterando-se todo o contexto; constatou-se que no primeiro ano a maior incidência foi devido ao CID Z76.3 (Pessoa em boa saúde acompanhando pessoa doente), enquanto no ano seguinte já em outra direção o maior percentual foi do CID – F32.2 ; F33.1 e M70.9 que são (Transtornos por Episódios depressivos).

Por isso, é necessário um estudo constante e mais detalhado sobre o tema dissertado, para uma melhor condução dos trabalhos e problemas enfrentados pelos dirigentes deste Egrégio Poder.

Ainda assim, com o desenvolvimento desse trabalho nos permitiu conhecer o quanto da importância de cuidar da saúde do trabalhador, para o bom funcionamento da empresa ou instituição. E que gestores preocupados com o bem estar do servidor, são pessoas que também se preocupam com o desempenho da Instituição. Entretanto, no mais das vezes, esse interesse restringe-se à perda de horas ou aos períodos não trabalhados.

Nesse sentido encarece a importância de estudos, programas e condutas que contribuam para minimizar a presença precária no trabalho, condição essa que se supõe corriqueira – especialmente quanto às etiologias aqui mencionadas, dada a real discrepância entre a significativa prevalência nas diferentes populações de servidores. Manifestações essas, que podem ser

afloradas por diversos motivos possíveis, dentre eles: problemas particulares; desmotivação por baixos salários ou pressões de chefias imediatas; perseguição do servidor; sobrecarga de trabalho de alguns em detrimento de outros servidores que não fazem o trabalho render. Portanto, é necessário descobrir as reais causas dessa manifestação, para que seja melhor conduzida.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, R. *Filosofia da Ciência*. São Paulo, Brasiliense. 1996.
- BEHREND, H. *Ausentismo: el caso de una empresa*. Rev. Int. Trabajo. Ginebra, v.3, n.94, p. 337-354, abr. 1976.
- BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho*, [On line] 2003. Disponível em URL: <http://www.mte.gov.br/menu/legislacao/CLT/default.asp> [2003 fev13]
- CASTEJON, JC. *El Papel delas Condiciónes del Trabajo em la Incapacidad Temporal por Enfermedad común y Accidente no Laboral* [Tese de Doutorado]. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 2002.
- CHIAVENATO I – *Recursos humanos na empresa* [Edição compacta]. São Paulo: Atlas. 1989
- COSTA JP. *Absenteísmo* [Separata]. J Médico 1971;58(1019):842-9.
- DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo. Cortez Editora, 1992.
- Estatuto dos Servidores Públicos Civis de Estado do Ceará, lei nº. 9.826/74 e lei nº. 11.712/90, revisada pela lei nº. 13.578/2005.
- FIGUEIRÓ, JA. *Dor: projeto avaliador: Prática hospitalar* [on line]; 2003. Disponível em: URL: <http://www.praticahospitalar.com.br/pratica%2029/pagina/materia%2008-29.html> [2004 fev. 18].
- GAIDZINSKI, R.R. *Dimensionamento de pessoal de enfermagem segundo a percepção de enfermeiros que vivenciam essa prática*. 1994.258 f. [Tese de Doutorado]. Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.
- GRAÇA L. *O processo de adoecer, faltar e voltar ao trabalho* [on line]; 1999. Disponível em: URL: [http://www.terravista.pt/meco/5531/textos11.html](http://www.terraviva.pt/meco/5531/textos11.html) [2003 jul. 16].
- GILZA, M.N. *Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade básica*. [Dissertação de Mestrado]. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo. 2003.
- IZIDRO Penatti F. *Estudo do absenteísmo: Contribuição para a gestão de pessoas na indústria automobilística*. [Dissertação de Mestrado]. Niterói: Universidade Federal Fluminense; 2006.
- MACDONALD, J.M.; SHAVER A.V. *An absenteeism central program*. J. Nurs.

Adm., Billérica. 1981.

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.

MAZILLI, Luiz Eugênio N. *Análise dos afastamentos do trabalho por motivo odontológico em servidores públicos municipais de São Paulo submetidos à perícia ocupacional no período de 1996 a 2000*. [Dissertação de mestrado]. São Paulo: Faculdade de Odontologia da Universidade de São Paulo; 2004.

MELLILLO, Aldo; OJEDA, E.N. Suarez (Org.) *Resiliência: descobrindo as fortalezas*. Tradução de Valério Campos. Porto Alegre: Artmed, 2005.

MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira; FERREIRA, Mário César. *Trabalho em Transição, Saúde em Risco*. Brasília. Ed. Universidade de Brasília, 2002.

MEIRA, J.B. *Absenteísmo por enfermidade. Sugestões para o seu controle*. Rev. Brás. Saúde ocup. São Paulo. V. 10, n. 40, p.68-76, Out./Dez. 1982.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. Editora Saraiva: 30ª edição, São Paulo, 2005.

MIDORIKAWA, E.T. *Odontologia em saúde do trabalhador como uma nova especialidade profissional: definição do campo de atuação e funções do cirurgião-dentista na equipe de saúde do trabalhador*. [Dissertação de Mestrado] São Paulo: Faculdade de odontologia da USP; 2000.

MOREIRA, MARIA JULIA AM. *Clima organizacional e absenteísmo por depressão*. [Dissertação de mestrado]. Goiânia: Universidade Católica de Goiás; 2006.

MOSCOVICI, Felá. *Renascença Organizacional*. 7ª Ed. Rio de Janeiro. Ed. José Olimpio, 1999. p-129.

PEREIRA, Maria José Lara de Bretãs; FONSECA, J.G. Marques. *Na cova dos leões. As mudanças de paradigmas e o poder de decisão*. São Paulo. Ed. Makron Books, 1999. p.187.

QUICK, T.; LAPERTOSA, J. *Análise do absenteísmo em usina siderúrgica*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v.10, n.40, p.62-67, out./nov./dez. 1982.

ROUSSEAU, D.M. *Organizational behavior in the new organizational era*. Annual Review of Psychology, nº49, 515-546. 1997.

TAMAYO, Álvaro. (Org.) *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed-2004.

TAVARES, J. *A resiliência na sociedade emergente*. Em J. TAVARES (Org.) Resiliência e educação. (p.43-76) São Paulo: Cortez, 2001.

TROMBETA, LH & GUZZO, RSL. *Enfrentando o cotidiano adverso: estudo sobre resiliência em adolescentes*. Campinas: Alínea, 2002.

YUNES, M.A.M. & SZYMANSKI, H. *Resiliencia: Noção, conceitos afins e considerações críticas*. Em J. Tavares (Org.) Resiliência e educação. (p.13-42) São Paulo: Cortez, 2001.