

MONITORAMENTO EPIDEMIOLÓGICO E INTENÇÃO DE SAIR DO DEPENDENTE/MJSP

KÊNIA DA LUZ SOUZA¹

TATIANE PASCHOAL²

Resumo

Este artigo aborda os indicadores epidemiológicos de qualidade de vida no trabalho, mais precisamente, o índice de afastamento do trabalho e a intenção de sair do emprego dos trabalhadores do Departamento Penitenciário Nacional. Dentre os respondentes, 30,6 % relataram ter se afastado nos últimos seis meses por motivos de saúde. Quanto à intenção de sair do emprego, 49,1% relataram alta intenção de sair. Os antecedentes dos fenômenos abordados são diversos e de diferentes naturezas e dimensões, incluindo variáveis de contexto e individuais. Para a elaboração de política e programa de qualidade de vida no trabalho, devem-se enfatizar os aspectos do contexto de trabalho associados ao afastamento e à intenção de sair da organização, pois são aqueles passíveis de gerenciamento e ao alcance das práticas organizacionais.

Palavras-chave: Afastamento do trabalho. Qualidade de vida no trabalho. Rotatividade.

Abstract

This article discusses the epidemiological indicators of quality of work life, more precisely, the rate of work leave and the intention of workers of the National Penitentiary Department to quit their jobs. Among the respondents, 30.6% reported being away from work in the last six months for health reasons. As for the intention to quit, 49.1% reported a high intention to leave. The antecedents of the approached phenomena are diverse and of different natures and dimensions, including context and individual variables. To elaborate on the quality of work-life policy and program, one should consider the work-related aspects associated with work leaves and the intention to quit the organization, as they can be managed and within reach of organizational practices.

Keywords: Work leave. Quality of work life. Turnover.

1 Professora Adjunta pela Universidade de Rio Verde. Doutoranda em Psicologia pelo programa de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília. Integrante do Grupo de Pesquisa em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic). E-mail keniasou@gmail.com

2 Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (2008). Professora Adjunta do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Pesquisadora do Grupo de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Clientes (GP2C) e do Grupo de Pesquisa em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic). E-mail tatipas@yahoo.com



1. INTRODUÇÃO

Um diagnóstico de qualidade de vida no trabalho (QVT) pressupõe avaliar as condições que favorecem o bem-estar, a saúde e o desenvolvimento do trabalhador na organização e também aferir indicadores de mal-estar e de adoecimento no trabalho. Neste último caso, abordam-se os chamados indicadores epidemiológicos e indicadores comportamentais, como a intenção de sair do emprego. A epidemiologia, mais precisamente, a epidemiologia ocupacional, visa compreender a relação entre o ambiente de trabalho e a saúde das populações envolvidas, considerando preceitos como a multicausalidade, a hierarquia dos fatores de risco e os diversos aspectos ambientais que impactam a saúde do trabalhador, como aqueles psicológicos, biológicos, físicos, acidentais e químicos (BONITA; BEAGLEHOLE; KJELLSTROM, 2010).

Dentre os indicadores epidemiológicos, o afastamento do trabalho por motivos de doença possibilita a avaliação da relação trabalho-sujeito-adoecimento a partir de fatos consolidados. Considerando as investigações realizadas sobre o tema, percebe-se uma recorrência de pesquisas com enfoque micro e macroeconômico, restringindo-se a analisar as perdas financeiras decorrente do afastamento do trabalhador. Este é um dado relevante a ser considerado, se adotarmos a prerrogativa de que parte do montante gasto com afastamentos e demais assistências (uma monta de 4% do PIB mundial) poderia ser utilizado para ações preventivas do adoecimento do trabalhador (OIT, 2022). Mais especificamente, a cifra no Brasil, decorrente do afastamento no trabalho, é de 350 bilhões de reais por ano (OIT, 2022).

Todo esse valor não expressa as perdas dos trabalhadores acerca da sua autoestima, dos abalos familiares e do estigma gerado na população sobre os malefícios do trabalho. A partir de levantamento sobre as taxas de afastamento do trabalho entre servidores públicos estaduais, Cunha, Blank e Boing (2009) alerta que, mesmo diante de melhorias das condições de gerais de saúde da população, as taxas de afastamento do trabalho por doença tem aumentado nos países industrializados e que as pesquisas com a população dos servidores públicos no Brasil são escassas e a realidade, preocupante.

No tocante à literatura internacional, nota-se uma preocupação de compreender as licenças médicas advindas de problemas com saúde mental (sofrimento psíquico e a depressão), pois este cenário está diretamente vinculado à exclusão prematura da vida laboral, ao risco de desemprego, à baixa



renda, à pensão por invalidez e ao suicídio (MATHER *et al*, 2020; MAIJA; KATRI, 2019).

Quanto à intenção de sair do emprego (ISE), esta conceitua-se como um processo cognitivo deliberado do trabalhador deixar sua atividade laboral presente. Srivastava e Agarwal (2020) elucidam que, em condições que há uma perda grave de recursos pessoais, o trabalhador tende a empreender ações para reduzir as perdas, e a saída do trabalho seria um dos comportamentos adotados.

Do ponto de vista das pesquisas, um objetivo recorrente nas investigações científicas, é detectar os fatores motivacionais que diminuiriam a intenção de um funcionário de deixar a organização. Haja vista que o construto possui um poder preditivo da rotatividade efetiva dos trabalhadores (CARMELI; WEISBERG, 2006). Considerando esta prerrogativa, enquanto ferramenta de gestão, os resultados aferidos da ISE ajudam os gestores a desenvolver ações preventivas que fomentem a permanência dos profissionais (AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA; 2015).

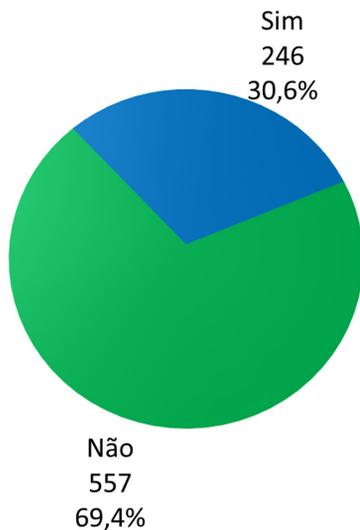
De acordo com Polizzi Filho e Claro (2019), os fatores antecedentes da intenção de sair são de âmbito micro-organizacional, meso-organizacional e macro-organizacional. Alguns deles não são gerenciáveis, como a proximidade da aposentadoria, mudança de residência, adoecimento, metas pessoais de vida. Outros elementos, por sua vez, são passíveis de gestão e devem estar na agenda dos gestores, como relações do trabalho, políticas e práticas de gestão de forma geral (PASCHOAL, FERREIRA; SOUZA, 2021).

2. RESULTADOS

Em relação ao indicador epidemiológico avaliado, o diagnóstico constatou que 30,6 % dos trabalhadores relataram ter se afastado nos últimos seis meses por motivos de saúde, conforme a Figura 1.



Figura 1. Frequência de trabalhadores que se afastaram nos últimos 6 meses por motivos de saúde



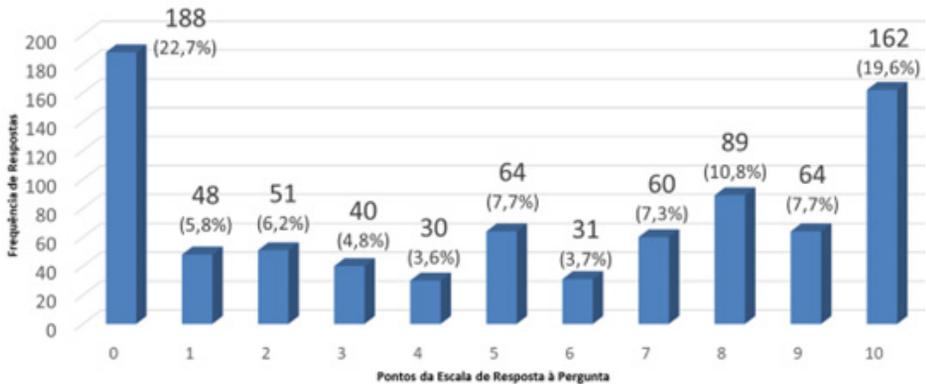
Fonte: FERREIRA, et al. Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

É importante ressaltar que os problemas de saúde não necessariamente foram causados por variáveis associadas ao trabalho. Muitas são as fontes de adoecimento que interagem para determinar o estado geral de saúde e a capacidade de trabalho de uma pessoa. Por outro lado, os resultados revelam que existe uma associação entre afastamento e percepção do contexto de trabalho, como a organização do trabalho e as práticas de crescimento e reconhecimento. Aqueles que se afastaram percebem mais negativamente a organização do trabalho e o crescimento e reconhecimento, com pontuações médias de 4,18 e 3,48, respectivamente, em comparação aos colegas que não relataram afastamentos, cujas pontuações médias foram de 5,79 e 5,41, respectivamente ($p < 0,05$).

Em relação à intenção de sair do emprego, 827 trabalhadores responderam à questão “minha intenção de sair do emprego na instituição é”, com uma escala de resposta de 11 pontos. A pontuação média obtida foi 5,10 (DP = 3,85). Em termos de frequência, 39,5% dos participantes relatam nenhuma ou baixa intenção de sair, 11,4% apresentam uma intenção mediana e 49,1%, alta intenção de sair (Figura 2).



Figura 2. Intenção dos participantes de sair do DEPEN/MJSP



| | | | | | | | | | |
|----------------|-------|-------|-------|------------------|-------|---------------|-------|-------|------|
| 0-0,9 | 1-1,9 | 2-2,9 | 3-3,9 | 4-4,9 | 5-5,9 | 6-6,9 | 7-7,9 | 8-8,9 | 9-10 |
| Intenção Baixa | | | | Intenção Mediana | | Intenção Alta | | | |
| 28,5% | | 11% | | 11,4% | | 11% | | 38,1% | |

Fonte: FERREIRA, et al. Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

Via questão aberta, os participantes relataram a principal razão da sua intenção de sair. A Classificação Hierárquica Descendente, utilizada para análise de dados, indicou três grupos temáticos estruturantes, a saber: desvalorização da carreira; falta de segurança e baixa remuneração; busca por um salário melhor. O Quadro 1 detalha o conteúdo de cada categoria. As frequências relativas indicadas na primeira coluna não se referem à porcentagem de pessoas que abordaram a categoria, mas o quanto de todo conteúdo produzido girou em torno da categoria assinalada.

| QUADRO 1 – PRINCIPAIS RAZOES DA INTENÇÃO DE SAIR DO EMPREGO NO DEPEN/MJSP | |
|---|---|
| NÚCLEOS TEMÁTICOS | FRASES REPRESENTATIVAS DOS NÚCLEOS |
| “DESVALORIZAÇÃO DA CARREIRA” (48%) | <ul style="list-style-type: none"> desvalorização constante da carreira, anos de promessas não cumpridas e injustiças trabalhistas sendo mantidas Servidores de unidades diferentes com mesma atribuição e tempo de serviço, mas salários totalmente diferentes. Estrutura sucateada e funcionando na gambiarra. |



| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Não me sinto valorizado enquanto órgão frente a outras instituições de segurança pública no âmbito federal, a exemplo de termos um salário menor e com menos benefícios, assim como não temos uma regulamentação da carreira, demonstrando desinteresse e falta de priorização da administração. |
| | <ul style="list-style-type: none">• Desvalorização dentro do órgão e também frente às carreiras co-irmãs. |
| | <ul style="list-style-type: none">• Desvalorização do cargo e da carreira. |
| “FALTA DE SEGURANÇA E REMUNERAÇÃO BAIXA” (38%) | <ul style="list-style-type: none">• Remuneração abaixo da média comparada com outros órgãos, além de estar submetido à grande risco de morte que é inexistente em outras carreiras de saúde. |
| | <ul style="list-style-type: none">• Falta de segurança e de valorização financeira somos a categoria de nível superior com remuneração mais baixa de todo o executivo federal. |
| | <ul style="list-style-type: none">• Alto risco de morte devido ao serviço, remuneração baixa e defasada, gerenciamento do órgão pró-interesses políticos e ou pessoais. |
| | <ul style="list-style-type: none">• A remuneração é incompatível com o cargo e as funções exercidas. |
| “Busca por um salário melhor” (14%) | <ul style="list-style-type: none">• A busca por salário superior, autonomia profissional, diversidade de experiência, maior liberdade para a vida pessoal, queda na preocupação quanto ao ambiente de trabalho etc. |
| | <ul style="list-style-type: none">• Desenvolver outra atividade, de maior grau de reconhecimento, além de obter um maior salário. |
| | <ul style="list-style-type: none">• Ir para outro emprego que tenha um salário maior. |
| | <ul style="list-style-type: none">• Melhorar o salário |

A desvalorização da carreira contemplou a maior parte do conteúdo abordado pelos servidores que indicaram média ou alta intenção de deixar o emprego, seguida por falta de segurança e remuneração e busca por um salário melhor.

3. DISCUSSÃO

Sobre o afastamento por motivos de saúde, realizando um cotejamento dos resultados do diagnóstico no DEPEN/MJSP com os dados disponibilizados no Smartlab (2022), observa-se que o percentual de afastamento na organização é superior à média nacional. Segundo o Smartlab no país, a prevalência de afastamento do trabalho subsidiado pelo auxílio-doença é de 599 concessões a cada 10.000 trabalhadores. Nesse sentido, pode-se perguntar o que influencia os números observados no presente diagnóstico. Como já mencionado, os antecedentes do fenômeno são diversos e interagem entre si. As variáveis de contexto, por sua vez, são aquelas que podem ser gerenciadas e são passíveis de intervenção no nível organizacional.



Segundo Montano (2020), com base em levantamento realizado na Europa, a percepção negativa do ambiente de trabalho tem uma relação direta com a quantidade de dias da licença médica. Além disso, algumas condições de trabalho estão associadas com licenças médicas mais frequentes e de maior duração, como o trabalho com posições cansativas, o trabalho em turnos, a ocorrência de bullying, entre outros. Se não é possível apontar com clareza e rigor os fatores antecedentes ou consequentes dos afastamentos, pode-se presumir, teoricamente, uma relação dialética entre o contexto de trabalho e o afastamento no trabalho por motivos de saúde. Se o trabalho pode influenciar a saúde e bem-estar da pessoa, de igual forma, quando se afasta, esta também pode influenciar o ambiente organizacional por medos do retorno ao trabalho, de comportamentos de esquiva e aspereza nas relações.

Acerca da intenção de sair do emprego, os resultados encontrados no DEPEN/MJSP também indicam pontuações superiores daquelas encontradas em outras pesquisas sobre o fenômeno (ANDREESCU; VITO, 2021; CARMELI; WEISBERG, 2006). Além disso, outros estudos revelaram uma relação entre a percepção de desvalorização da carreira e a intenção de sair do emprego (AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015; STEIL; FLORIANI; BELLO, 2019). Pesquisa conduzida com trabalhadores norte-americanos constatou que os três motivos mais recorrentes para os trabalhadores deixarem a organização eram os baixos salários, a falta de desafio e oportunidade e falta de oportunidades de progressão na carreira (RAMLALL, 2003).

Com base na literatura, fica evidente que tanto o indicador epidemiológico de afastamento quanto a intenção de deixar o emprego envolvem antecedentes de diferentes naturezas e dimensões que interagem entre si. Alguns elementos são passíveis de gestão em ambos os casos e, em tese, poderiam reduzir a ocorrência e a magnitude dessas variáveis nas organizações.

4. CONCLUSÃO

A premissa que o trabalho é fonte de prazer, realização e promotor da identidade social, assim como também pode ser, concomitantemente, fonte de sofrimento, adoecimento e decepções, fomenta a necessidade de investigações acerca dos indicadores epidemiológicos e da intenção de sair do emprego. Estes são indicadores de QVT que devem ser considerados tanto



na elaboração de política e programa quanto nas avaliações cíclicas sobre o impacto e a efetividade deles.

Em um mundo do trabalho pautado na juventude eterna, na resiliência individual e na alta performance constante, avaliar e discutir os fenômenos aqui abordados são um ponto de partida para ações preventivas no sentido de garantir boas condições para a vivência de QVT no DEPEN/MJSP. Afastar-se do trabalho por motivo de adoecimento impacta resultados financeiros para as organizações e a própria identidade do trabalhador. Para aqueles que já se encontram afastados, recomenda-se o acompanhamento por uma equipe multidisciplinar no retorno à atividade laboral.

Os aspectos do contexto de trabalho associados ao afastamento e à intenção de sair da organização são aqueles passíveis de gerenciamento e, muitas vezes, estão ao alcance das práticas organizacionais. Assim, investigações mais direcionadas sobre os setores e cargos mais afetados e o tempo de duração das licenças médicas, bem como a análise cuidadosa das fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho resultantes das questões abertas do inventário de diagnóstico são cruciais. Essas informações devem subsidiar a elaboração das intervenções no órgão.

Uma organização cujos objetivos incluem o resgate da integridade e reinserção de homens e mulheres infratores deve assegurar que o ambiente de trabalho de seus servidores seja um exemplo de segurança, valorização e respeito à vida. A política e o programa de QVT podem ser justamente o fio condutor que perpassa as diferentes práticas e especificidades de cada grupo e setor organizacional.

REFERÊNCIAS

- AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Well-being at work and perception of career success as antecedent for turnover intention. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 6, p. 71–93, 2015. DOI: 10.1590/1678-69712015/administracao.
- ANDREESCU, V.; VITO, G. F. Strain, negative emotions and turnover intentions among American police managers. **Policing: An International Journal**, v. 44, n. 6, p. 970–984, 2021. DOI10.1108/PIJPSM-01-2021-0014.



- BONITA, R.; BEAGLEHOLE, R.; KJELLSTROM, T. **Epidemiologia Básica**. 2ª ed. São Paulo: Grupo Editorial Nacional, 2010.
- CARMELI, A.; WEISBERG, J. Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. **Human Resource Development International**, v. 9, n. 2, p. 191–206, 2006. DOI: 10.1080/13678860600616305.
- CUNHA, J.; BLANK, V.; BOING, A. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 12, n. 2, p. 226-236, 2009. DOI: 10.1590/s1415-790x2009000200012.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Paralelo 15, 2017.
- FERREIRA, M. C.; PASCHOAL, T.; SOUZA, K. L. Monitoramento epidemiológico e intenção de sair do CNPq. *In*: Mário César Ferreira; Rodrigo Rezende Ferreira; Tatiane Paschoal; Letícia Alves Santos; Tânia Gomes Figueira. (Org.). **Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq): Experiência Comparada 2010, 2015, 2019**. 1 ed. Brasília: LPA, 2021, v. 1, 223-234 p.
- MAIJA, K.; KATRI, K. The moral orders of work and health: a case of sick leave due to burnout. **Sociology of Health and Illness**, v. 41, n. 2, p. 219-233, 2019. DOI: 10.1111/1467-9566.12816.
- MATHER, L.; NARUSYTE, J.; ROPPONEN, A.; BERGSTRÖM, G.; BLOM, V.; HELGADÓTTIR, B.; SVEDBERG, P. Sick leave due to mental disorders, morbidity and mortality: a prospective study of discordant twin pairs. **Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology**, v. 55, n. 1, p. 25-32, 2020. DOI: 10.1007/s00127-019-01715-9.
- MONTANO, D. A psychosocial theory of sick leave put to the test in the European Working Conditions Survey 2010–2015. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 93, n. 22, p. 229-242, 2020. DOI: 10.1007/s00420-019-01477-6.



- OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Série SmartLab de Trabalho Decente 2022**: acidentes de trabalho e mortes acidentárias voltam a crescer em 2021, 2022. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/ noticias/WCMS_842760/lang--pt/index.htm>, acesso em: 16 de janeiro de 2023.
- POLIZZI FILHO, A.; CLARO, J. A. C. S. O impacto do bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 2, 2019. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG190064.
- RAMLALL, S. Managing Employee Retention as a Strategy for Increasing Organizational Competitiveness. **Applied HRM Research**, v. 8, n. 2, p. 63–72, 2003.
- SMARTLAB. **Benefícios em relação ao número de expostos (Morbidade) - Auxílio-doença (B31) - Distribuição Geográfica, 2022**. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=prevalenciaAfastamentos>>. Acesso em: 16 de janeiro de 2023.
- SRIVASTAVA, S.; AGARWAL, S. Workplace bullying and intention to leave: a moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support. **Employee Relations**, v. 42, n. 6, p. 1547-1563, 2020. DOI: 10.1108/ER-07-2019-0293.
- STEIL, A. V.; FLORIANI, E. V.; BELLO, J. D. S. A. Antecedents of intention to leave the organization: A systematic review. **Paideia**, v. 29, p. 1–11, 2019. DOI: 10.1590/1982-4327e2910.
- TORRES, J. M. B. C. P. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) e intenção de turnover: efeito preditor de dimensões de QVT na intenção de turnover**. [dissertação não publicada] Universidade de Lisboa, 2010. Disponível em: <<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/2461/4/TFLACSO-2010ZVNBA.pdf>>, acesso em: 24 de janeiro de 2023.

