

# O ABSENTEÍSMO CAUSADO POR TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO: ANÁLISE DO CUSTO PELO AFASTAMENTO DE PROFISSIONAIS NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MATO GROSSO

*Susane Tamanho<sup>1</sup>*

*Andréia Vital Costa<sup>2</sup>*

*Almir de França Ferraz<sup>3</sup>*

## RESUMO

Durante os últimos anos, observa-se uma crescente evolução do acometimento de transtornos mentais e do comportamento (TMC) em policiais militares, causando quedas no emprego do efetivo estatal. Esta pesquisa tem como objetivo analisar os efeitos epidemiológicos e de custo pelo absenteísmo de policiais militares do Estado de Mato Grosso TMC no ano de 2019, bem como identificar o grupo mais afetado pela incidência de dispensa médica. O método utilizado é o estudo descritivo, transversal e observacional, sendo analisados 105 policiais militares durante o ano de 2019. Os resultados obtidos levam a concluir que os efeitos do absenteísmo implicam em fatores econômicos, pessoais e na qualidade de serviço à sociedade. Sugere-se que a Polícia Militar realize um estudo detalhado das causas reais de tais afastamentos, realizando acompanhamento de multiprofissionais de seus policiais no sentido de ser minimizados os efeitos de absenteísmo nas Unidades da PMMT e ainda adoção de medidas que possam estimular o desenvolvimento de hábitos saudáveis, tais como a prática de atividades físicas constantes entre outros, afim de prevenir tais afastamentos.

**Palavras-chave:** policial militar – custo - doenças comportamentais.

## ABSTRACT

During the last few years, there has been a growing evolution in the onset of mental and behavioral disorders (MCD) in military police, thus causing a drop in the employment of state personnel. This research aims to analyze the epidemiological and cost effects of military police absenteeism in the State of Mato Grosso TMC in 2019, as well as to identify the group most affected by the incidence of medical. The method used is the descriptive, transversal and observational study, being analyzed 105 military police officers during the year 2019. The results obtained lead to the conclusion that the effects of absenteeism imply economic, personal and quality of service factors to society. It is suggested that the Military Police carry out a detailed study of the real causes of such absences, monitoring multidisciplinary police officers in order to minimize the effects of absenteeism in PMMT Units and also the adoption of measures those that can encourage the development of healthy habits, such as the practice of constant physical activities, among others, in order to prevent such absences.

**Keywords:** military police – cost - behavioral diseases.

---

<sup>1</sup> Tenente Coronel da PMMT, Mestre em Educação Física (UFMT)

<sup>2</sup> Tenente Coronel da PMMT, Especialista em Estudo de Comando e Estado Maior (PMMT)

<sup>3</sup> Tenente Coronel da PMMT, Doutor em Educação Física e Saúde (USJT)

## INTRODUÇÃO

O absenteísmo é um importante indicador laboral relacionado à falta do colaborador ao trabalho. Sua origem é multifatorial, relacionada à aspectos como: acidente de trabalho, direitos legais, doação de sangue, participação em júri popular, razões familiares, ocorrências policiais, conflitos com a equipe, inquéritos, problemas de processos judiciais e administrativos ou chefe e locomoção (Brasil, 2017; Agredo Zúniga et al, 2013). Além destes mencionados, outros fatores relacionados ao estilo de vida, nível socioeconômico, educação e acesso a cuidados médicos, podem favorecer o desenvolvimento de condições crônicas de afastamentos de servidores do Estado, culminando no chamado absenteísmo por doenças (Aishwariyashindhe, & Vijayalakshmi., 2019; Ala-Mursula et al, 2006). Apesar disso, é difícil mensurar a proporção exata do absenteísmo relacionados às morbidades, transtornos mentais e de comportamentos e o computo dos custos econômicos atribuídos a estas faltas, justificando a necessidade de estudos específicos que abordem essa questão, eis por ser preliminar na Instituição Policial Militar.

Recentemente, em uma revisão sistemática foram analisados mais de setenta artigos relacionados ao tema. Os resultados demonstraram associações entre atividade física, morbidades, transtornos mentais e de comportamentos e variáveis de saúde, impactando tanto no desempenho do trabalhador em geral, quanto nos fatores de risco de doenças, morbidades, transtornos mentais e de comportamentos e no absenteísmo. Os dados indicam que as morbidades, transtornos mentais e de comportamentos, bem com a inatividade física são fatores que não contribuem com a manutenção da saúde e com a menor ausência no posto de trabalho, em especial policiais militares. Ademais, constatou-se que a elaboração de programas de conscientização, núcleos de tratamentos psicológicos e psiquiátricos e incentivo a prática de exercícios físicos estão relacionados à redução do absenteísmo (Allebeck, & Arne, 2004). Observa-se, ainda, que o tratamento psicológico, psiquiátrico com suporte profissional constante e regular, incluindo o bom condicionamento físico, decorrente da prática regular de atividade física, está relacionado à melhor condição cognitiva, emocional, psicológica e de saúde, com diminuição do absenteísmo em policiais militares. O aumento da prevalência de doenças, comorbidades, transtornos

mentais e de comportamentos aliadas as doenças cardiometabólicas nesta classe trabalhadora eleva os pedidos de assistência médica, afetando tanto o desempenho no serviço, quanto no retorno profissional à instituição e à sociedade (Albuquerque et al., 2020).

Ainda que no Brasil exista uma legislação completa que estabeleça diretrizes e recomendações para o Estado (público) e empresas (privado), no que tange as questões de saúde (mental e física) e segurança do trabalhador, índices de faltas ao trabalho e afastamentos das funções laborais aumentam a cada ano (Ali Shah, et al., 2020). Apesar disto, algumas categorias profissionais recebem pouca atenção aos fatores relacionados ao absenteísmo por doenças, sendo necessário incluir na rotina das Instituições e de empresas, ações que promovam saúde, a qualidade de vida e a segurança no trabalho (Alves et al, 2012).

Nesse sentido, é de suma e vital importância que a PMMT faça o monitoramento de tais afastamentos, buscando criar mecanismos para que exista a redução dos índices de absenteísmo, visando reduzir os custos de tais afastamentos. É importante considerar as peculiaridades do serviço policial militar, vez que sua legislação a difere de outros órgãos estatais.

Apesar de já constatado que o absenteísmo por doença é recorrente nestes trabalhadores (American Diabetes Association, 2012), o predominante comportamento sedentário durante o serviço policial e longos turnos de trabalho contribuem de maneira determinante na maior exposição desse público a desfechos negativos à saúde, tais como alterações psicológicas, na composição corporal, cardiovasculares e metabólicas, que contribuem para o surgimento de diversas doenças, que podem prejudicar a execução do seu trabalho (Violanti, Vena et al. 1986, Plat, Frings-Dresen et al. 2011, Avdija 2014, Garbarino and Magnavita 2015, Violanti, Ma et al. 2017), porém pouco sabe-se a respeito dos fatores associados ao absenteísmo no setor da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso.

Desta forma, o objetivo do presente estudo foi analisar os custos pelo afastamento/absenteísmo de policiais militares do Estado de Mato Grosso por transtornos mentais e do comportamento (TCM) e comorbidades relacionadas no ano de 2019.

## TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO (TCM)

Durante os últimos anos, observa-se uma crescente evolução do acometimento de transtornos mentais e do comportamento (TMC) em policiais militares. Recentes pesquisas apontam que TMC relacionados com o trabalho podem, de alguma forma, estar associados ao suicídio laboral. As implicações decorrentes de tais transtornos não derivam de fatores isolados, mas de um contexto multifatorial (Falavigna, 2013).

A incapacidade para o trabalho gera um ônus econômico considerável para o Estado e para a sociedade, tornando-se tema relevante a ser estudado, uma vez que a Polícia Militar é responsável pelo patrulhamento ostensivo e pela preservação da ordem pública, com importante atuação preventiva no combate de crimes e delitos, sendo que essa atribuição exige que seus integrantes possuam bons parâmetros de saúde física, psicológica e social para desempenhar seu trabalho na sociedade, garantindo a segurança da população (Minayo; Assis; Oliveira, 2011).

De todas as enfermidades ocorridas mundialmente, os transtornos mentais e comportamentais correspondem a 13%, afetando por volta de 700 milhões de pessoas em todo o mundo. Doenças como a depressão, a ansiedade e o estresse lideram a lista dos TMC mais comuns. Cerca de 10 milhões de pessoas, atualmente, são diagnosticadas com ansiedade, sendo que o estresse já é considerado uma epidemia global. A depressão vem em seguida, atingindo por volta de 350 milhões de pessoas. Estudos epidemiológicos preveem que, em 2020, esta seja a segunda maior doença incapacitante do planeta. Já em âmbito nacional, a depressão atinge cerca de 10% da população (WHO, 2013).

Destaca-se, ainda, a carga psíquica a qual o policial está submetido durante a realização da sua atividade laboral, que pode conduzir a comportamentos diversos, podendo levar o indivíduo ao absenteísmo (Dejours, 1994). Além disso, para Silva (2008), a causa do absenteísmo está ligada também a:

Um aspecto importante a ser considerado é que as causas do absenteísmo nem sempre estão no trabalhador, mas na empresa, enquanto organização e supervisão deficientes, através da repetitividade de tarefas, da desmotivação e desestímulo,

das condições desfavoráveis de ambiente e de trabalho, da precária integração entre os empregados e a organização e dos impactos psicológicos de uma direção deficiente, que não visa uma política prevencionista e humanista.

Diante disso, todos os fatores devem ser observados e analisado, a fim de buscar a diminuição do absenteísmo, independentemente da causa, uma vez que há uma perda de produtividade e prejuízos consequentes de tais afastamentos.

## **ASPECTOS GERAIS DO ABSENTEÍSMO E A QUALIDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO**

Vários estudos têm mostrado que longas horas de trabalho estão relacionados à uma saúde prejudicada (Lie et al., 2014; Van Der Hulst M et al; 2003). Aos resultados negativos pelas longas horas de trabalho, incluem associação com diabetes (Kivimäki et al., 2015), depressão e ansiedade (Virtanen, et al., 2011; Virtanen et al., 2012), fadiga (Tucker et al., 2010), risco de mortalidade (O'reilly D; Rosato M., 2012), aumento risco de acidentes (Nakata, 2011) e doença coronariana (Virtanen et al., 2010; Holtermann et al., 2010).

Uma recente revisão sistemática da literatura sobre horas de trabalho e absenteísmo por doença identificou dezessete estudos. Estes achados, encontraram uma relação negativa entre longas jornada de trabalho e afastamento por doença (Bernstrøm; Houkes, 2018). Dos dezessete estudos, cinco eram estudos de coorte prospectivos, todos os quais encontraram uma relação negativa entre jornada de trabalho e ausência por doença (Ala-Mursula et al., 2006; Hansen et al., 2015; Laaksonen et al., 2010; Magee et al., 2011; Magee et al., 2016).

Em outros achados observaram que, quanto maior o tempo de serviço, menor o número de absenteísmo por doença, sendo maior entre colaboradores com um e dois anos de atividade (Marim, 2012; Balasteghin et al., 2014). Outro estudo revelou que colaboradores com mais tempo de empresa tendem a valorizar mais sua profissão e, por este motivo, o absenteísmo por doença é menor também em curtos períodos de tempo (Tonelli, 2010). Além disso, o maior número de absenteísmo por doença ocorre entre colaboradores com um a dois anos de serviço, e os que menos se

ausentaram por esse motivo foram aqueles que trabalhavam acima de 10 anos, corroborando com os achados de Marin, 2012, o qual identificou também a associação baixa de absenteísmo por doença entre colaboradores com sete a quatorze anos de serviço.

Estudo aponta que, existindo um controle no absenteísmo, é possível minimizar os prejuízos, uma vez que os afastamentos causam a diminuição da atividade operacional da empresa, afetando diretamente os indicadores de qualidade (Penatti et al., 2006). Alguns estudos apontam para a dificuldade no cálculo das perdas econômicas oriunda de tais afastamentos (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010), mas que o absenteísmo tem consequências diretas para a sociedade, para a empresa e para os trabalhadores (Peiró et al., 2011), e que o custo estimado anualmente nos Estados Unidos e na Alemanha com o absenteísmo é de 75 bilhões de dólares (Robbins, 1999).

## MATERIAIS E MÉTODOS

### Delineamento do estudo

O estudo possui a característica de delineamento descritivo, transversal e observacional, sendo realizada na cidade de Cuiabá, no ano de 2020, especificamente, por meio de levantamento de informações armazenadas no banco de dados da PMMT, disponíveis na Diretoria de Gestão de Pessoas sobre as faltas no ambiente de serviço policial militar em que policiais militares deveriam estar cumprimento sua escala de serviço ordinário. As buscas das informações ocorreram no período de julho a setembro de 2020, referentes aos afastamentos ocorridos em homologação na PMMT, no ano 2019, de PMs de todo Estado de Mato Grosso que apresentaram absenteísmo causado por transtornos mentais e do comportamento, com código de identificação de doença (CID-10).

A pesquisa tem uma análise na perspectiva quantitativa, identificando o número de policiais militares que ficaram afastados no período de um ano, resultando num somatório total, bem como foram expressos os valores que representam tais afastamentos. A seleção da amostra ocorreu por meio de

requerimento junto a PMMT, verificando as ocorrências de faltas de PMs por questão de transtornos mentais e do comportamento CID-10, no ano de 2019, “policiais que estão no serviço ativo e que apresentam o quadro de CID-10”. Justifica-se os critérios pelo prazo de um ano, tendo em vista que este tem o foco de fazer o recorte no prazo de um ano anterior.

### **Característica da amostra**

Foram analisados dos dados de 105 policiais militares de toda PMMT, que apresentaram faltas por transtornos mentais e do comportamento CID-10, no ano de 2019.

### **Aspectos éticos da caracterização do estudo**

O estudo faz parte de dois projetos originais de pesquisa, os quais estão submetidos na Plataforma Brasil com a publicação dos pareceres consubstanciado dos Comitês de Ética de Pesquisa (CEP), os quais foram aprovados pelos: Comitê de Ética da Universidade São Judas Tadeu (UJST-SP), pelo parecer nº 1.327.771, (CAAE: 92144218.5.0000.5541) e Comitê de Ética da Universidade de Cuiabá (UNIC-MT), pelo parecer nº 3.420.523 (CAAE: 04300818.3.0000.5165), conforme resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, juntamente com parecer de autorização da PMMT emitido pelo Comandante Geral da PMMT.

### **Procedimentos de análise e avaliação**

A variável de interesse (absenteísmo) foi avaliada segundo os registros do departamento de gestão de pessoas da PMMT, obedecendo, por meio de adaptação, a classificação de Quick e Lapertoso (1982).

Para definir os procedimentos de organização dos dados, caracterizamos:

1. Tempo de absenteísmo (meses), 2. Tempo de absenteísmo (dias), 3. Cargo, 4. Salário, 5. Gasto com salário no ano de 2019, 6. Tempo de serviço, 7. Escolaridade, 8. Nível de progressão e 9. Idade.

Para as medidas das variáveis determinou-se em:

As variáveis categorias: Cargo, Escolaridade e Nível de progressão.

As variáveis ordinárias: Tempo de absenteísmo (meses), Tempo de absenteísmo (dias), Salário, Gasto com salário no ano de 2019, Tempo de serviço e Idade.

A avaliação ocorreu por análise estatística para a devida constatação do custo dos policiais militares que estão ou estavam em processo de afastamento do serviço da escala regular da PMMT. Identificação dos valores de custo de policiais militares afastados CID-10 (com exemplo hipotético). Uma análise sistemática para identificar as causas do absenteísmo, para estimar os gastos financeiros com afastamentos, de acordo com Marras (2000) e Anjos (2009), possui a equação da forma de calcular o absenteísmo organizacional:

$$Ia = \frac{Nhp}{NhP} \times 100$$

Onde:

Ia = Índice de Absenteísmo;

Nhp = número de horas perdidas; e

NhP = número de horas planejadas.

De acordo com a equação acima e numa situação hipotética, vamos pressupor que, na PMMT, há 10 Soldados que executam suas funções durante o período de 12 horas, em regime de escala (12 horas trabalhadas diurnamente com folga de 24 horas e 12 horas trabalhadas no período noturno com folga de 48 horas), por um salário de R\$ 4.741,55 cada um.

Considerando-se que cada trabalhador trabalha 16 dias por mês, tem-se:

$$04 \text{ dias por semana} \times 04 \text{ semanas} = 16 \text{ dias}$$

Pressupondo-se que, dos 10 Soldados, 06 atrasaram em dias diferentes por 30 minutos, tem-se:

$$06 \text{ Soldados} \times 30 \text{ minutos} = 180 \text{ minutos} = 03 \text{ horas}$$

Considerando-se que, dentre os 10 Soldados, 03 faltaram um total de 05 dias, tem-se:

$$03 \text{ Soldados} = 05 \text{ dias} \times 12 \text{ horas} = 60 \text{ horas}$$

Diante dos pressupostos, entende-se que:

$$\text{Faltas} + \text{atrasos} = 03 \text{ horas} + 60 \text{ horas} = 63 \text{ horas totais}$$

Não obstante, o cálculo de horas programadas é de:

$$10 \text{ Soldados} \times 16 \text{ dias} \times 12 \text{ horas} = 1920 \text{ horas totais}$$

Portanto, o cálculo do absenteísmo, segundo Marras (2000) e Anjos (2009)

é:

$$Ia = \frac{63}{1920} \times 100 = 3,28\%$$

Considerando-se, ainda, que o salário de cada Soldado é de R\$ 4.741,55, tem-se:

$$10 \text{ Soldados} \times \text{R\$ } 4.741,55 = \text{R\$ } 47.415,50 \text{ mês}$$

Considerando-se um absenteísmo de 3,28% em relação à remuneração total dos Soldados, tem um custo de absenteísmo de:

$$\text{R\$ } 47.415,50 \times 3,28\% = \text{R\$ } 1.555,23$$

De acordo com os cálculos acima, tem-se, hipoteticamente, um indicador de absenteísmo, que após análise e identificação pode ser comparado com a alternativa adotada para a solução do problema, por meio do custo de afastamento, que nada mais é do que a diferença entre o indicador de absenteísmo e o indicador do custo da alternativa adotada, sendo adotado o sistema de trabalho para análise de custo em virtude do cálculo estatístico, de 12 horas de trabalho por 24 horas de descanso seguido 12 horas de trabalho por 48 horas de descanso e seguindo esse ciclo novamente.

Porém, para o presente estudo, não será possível fazer a análise do custo efetividade, uma vez que seria necessário ter o conhecimento prévio de todas as escalas de serviços dos policiais militares, pois é necessário para a aplicação da formula. Sendo assim, nosso estudo se limitará a análise do custo de tais afastamentos.

## ANALISE ESTATISTICA

A análise estatística foi realizada por meio do programa estatístico IBM SPSS Statistics for Windows, versão 22.0 (Armonk, NY: IBM Corp), adotando-se o nível de significância de 5%. Para descrever as variáveis de estudo, foram utilizadas

frequência absoluta e percentuais para as variáveis categóricas. Foram realizados por meio do software R® para análise de dendograma dos graus hierárquicos de custo de afastamento PM e para análise de cluster de agrupamento de policiais militares em grupo de custos. Com relação aos dados dos oficiais subalternos e intermediários, foram aglutinados e os Oficiais superiores ocorreu a mesma situação para que fossem possíveis de fazer o tratamento estatístico dos dados. Foram reproduzidas as análises de custo de policiais militares por meio de tabelas e gráficos para que possam ter maior dimensão desse fenômeno.

## RESULTADOS

Foram analisados 105 policiais militares que estão no registro de afastamento por absenteísmo causado por transtornos mentais e do comportamento, no ano de 2019. As características demográficas dessa amostra foram divididas em seis níveis hierárquicos policiais militares: Soldado, Cabo, Sargento, Tenente, Capitão e Tenentes-coronéis da Polícia Militar.

O nível de hierárquico de Sargento foi a maior quantidade de registro de absenteísmo com 50 policiais (PMs) representando 47,6%. Soldados apresentaram a frequência de 36 PMs com 34,30%, seguido pelos Cabos com 9 PMs (8,6%), os Tenentes tiveram 4 frequências e 1 registro de Capitão, juntos com 4,76% e Tenente-Coronel com três registros com 2,9%. Não foram encontrados afastamentos dos cargos de Coronel e Major da PM por transtornos mentais e do comportamento no ano de 2019.

A Tabela 1 apresenta a análise descritivas dos cargos hierárquicos divididos por sexo com relação ao absenteísmo.

Tabela 1. Análise descritiva dos cargos hierárquicos divididos por sexo com relação ao absenteísmo por transtornos mentais e do comportamento no ano de 2019

| CARGO   | SEXO      |          | Total |
|---------|-----------|----------|-------|
|         | MASCULINO | FEMININO |       |
| SOLDADO | 31        | 5        | 36    |

|                 |           |           |            |
|-----------------|-----------|-----------|------------|
| CABO            | 8         | 1         | 9          |
| SARGENTO        | 43        | 7         | 50         |
| SUB TENENTE     | 2         | 0         | 2          |
| TENENTE         | 4         | 0         | 4          |
| CAPITÃO         | 1         | 0         | 1          |
| TENENTE-CORONEL | 3         | 0         | 3          |
| <b>TOTAL</b>    | <b>92</b> | <b>13</b> | <b>105</b> |

Fonte: os autores

O grupo hierárquico (Sargentos) que apresentou o maior índice absenteísmo quantitativamente, contando com 7 sete cargos hierárquicos em análise.

A tabela 2 mostra as características das médias, desvio padrão, fatores máximo e mínimo com suas respectivas descrições das medidas.

Tabela 2. Valores descritivos gerais das variáveis analisadas na análise de custo de absenteísmo institucional

| VARIAVEIS         | n   | Mínimo | Máximo    | Média     | Desvio Padrão | Medida        |
|-------------------|-----|--------|-----------|-----------|---------------|---------------|
| IDADE             | 105 | 27     | 44        | 38,2      | ±6,92         | anos          |
| TEMPO SV          | 105 | 3      | 30,5      | 14,73     | ±7,05         | anos          |
| SALÁRIO           | 105 | 3.178  | 26.685    | 8.414,16  | ±4.088,87     | R\$           |
| TEMPO AFASTAMENTO | 105 | 34     | 480       | 147,30    | ±103,41       | dias afastado |
| CUSTO AFASTAMENTO | 105 | 7.205  | 420.679   | 42.595,90 | ±47.729,66    | R\$           |
| ABSENTEÍSMO ORG.  | 105 | 4.017  | 2.483.687 | 153.907   | ±292.883      | R\$           |
| TOTAL             | 105 |        |           |           |               | quantos PMs   |

Fonte: os autores

Constata-se que a amostra apresenta informações de grupo de policiais com meia-idade, características de tempo de serviço média, informa que estão próximo da metade do tempo de serviço normal da PMMT (30 anos), média salarial

está acima da média nacional em relação aos dados do IBGE (2019), o tempo de afastamento médio é de 147 dias do trabalhador, o custo do afastamento de R\$ 42.595,90 e o absenteísmo organizacional é representado pelo valor médio de R\$ 153.907,00 por todo o grupo de policiais militares afastados.

Tabela 3. Características por cargos hierárquicos/patentes dos policiais militares atribuindo valores descritivos de média e desvio padrão com o p-value do Custo de Afastamento de Policiais militares.

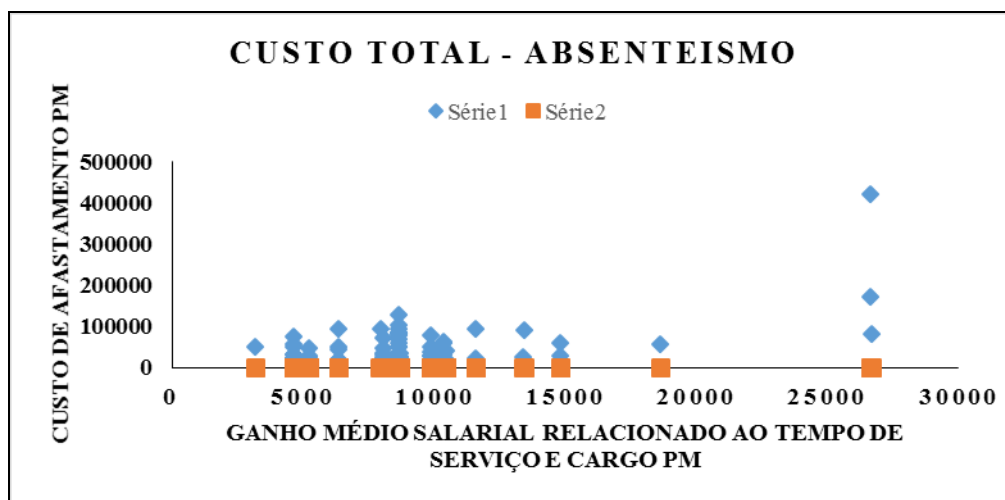
| CARGOS/PATENTES | IDADE           | TSV             | SALÁRIO            | TA              | CA                    | AO                    | p     |
|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|-------|
| COMPONENTES PM  | $\bar{x} \pm S$ | $\bar{x} \pm S$ | $\bar{x} \pm S$    | $\bar{x} \pm S$ | $\bar{x} \pm S$       | $\bar{x} \pm S$       |       |
| SOLDADO         | 31 $\pm$ 4,3    | 7 $\pm$ 3,6     | 5.094 $\pm$ 691    | 151 $\pm$ 116   | 25.412 $\pm$ 19.972   | 94.935 $\pm$ 157.204  | 0,04* |
| CABO            | 39 $\pm$ 5,68   | 15 $\pm$ 2,8    | 8.023 $\pm$ 4.314  | 144 $\pm$ 108   | 38.619 $\pm$ 29.039   | 137.436 $\pm$ 188.739 | 0,03* |
| SARGENTO        | 42 $\pm$ 4,3    | 20 $\pm$ 4,5    | 9.236 $\pm$ 880    | 144 $\pm$ 96    | 44.209 $\pm$ 28.312   | 44.209 $\pm$ 28.312   | 0,05* |
| SUB TENENTE     | 32 $\pm$ 5      | 8,9 $\pm$ 0,0   | 5.498 $\pm$ 1.214  | 150 $\pm$ 127   | 30.066 $\pm$ 29.399   | 30.066 $\pm$ 29.399   | 0,08  |
| TENENTE/CAPITÃO | 38 $\pm$ 6      | 15 $\pm$ 6,5    | 15.021 $\pm$ 2.130 | 107 $\pm$ 60    | 52.787 $\pm$ 26.593   | 52.787 $\pm$ 26.593   | 0,07  |
| OF. SUPERIORES  | 44 $\pm$ 2,4    | 23 $\pm$ 2,8    | 26.645 $\pm$ 34,27 | 215 $\pm$ 135   | 225.192 $\pm$ 175.334 | 225.192 $\pm$ 175.334 | 0,03* |

Fonte: os autores

A tabela 3 apresenta TSV – tempo de serviço, TA – tempo de afastamento, CA - Custo por afastamento, AO – Absenteísmo organizacional. Trata-se de dados acerca dos cargos hierárquicos de policiais militares (soldado, cabo, sargento, sub-tenente, tenente/capitão e oficiais superiores), que estavam afastados da função policial militar.

A figura 1 apresenta informações de representação gráfica sobre o custo total pelo afastamento (eixo vertical) de policiais militares e com ganho médio salarial relacionado tempo de serviço e cargo na PMMT com valores de 5.000 a 300.000 reais.

Figura 1 – Análise Biplotada Multivariada – custo total por absenteísmo, calculado pelo ganho médio salarial relacionado ao tempo de serviço e cargo PM. Série 1 > 50.000 e Série 2 < 50.000.

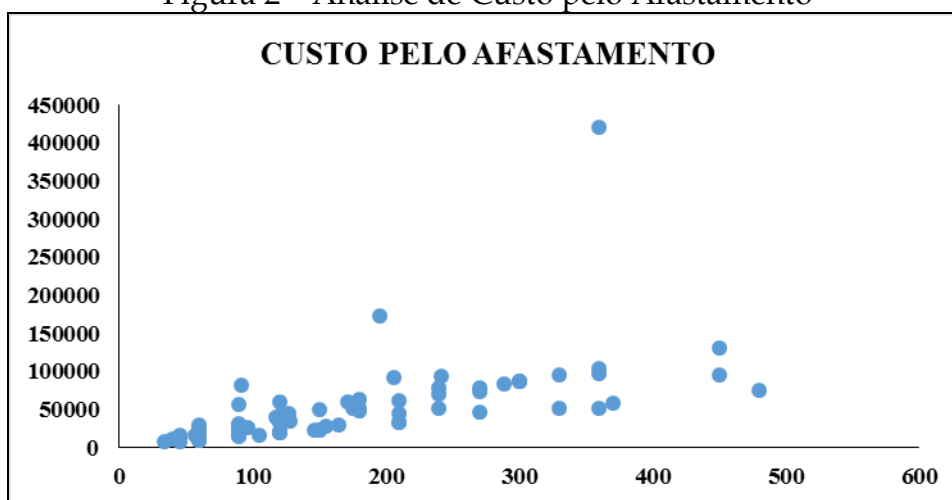


Fonte: os autores

Os pontos de dispersão são o custo total de afastamento dos grupos dos 105 policiais militares que o Estado obteve com os policiais militares da PMMT no ano de 2019, com os maiores índices de dispersão dos oficiais superiores e maior quantitativo dos cabos.

O custo pelo afastamento é o fator de análise dos resultados quando estatisticamente ocorre o cruzamento dos dados do custo total pelos dias de afastamento de policiais militares.

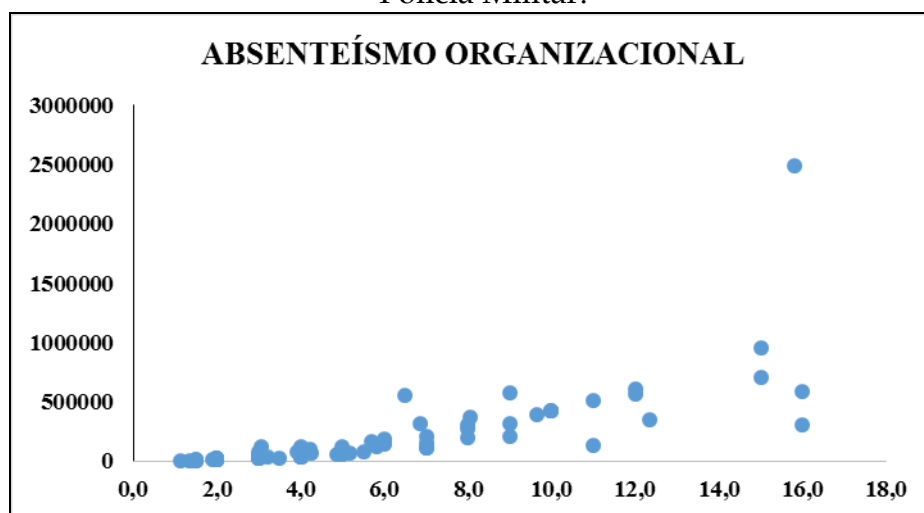
Figura 2 – Análise de Custo pelo Afastamento



Fonte: os autores

Constata-se que o universo de maior concentração de afastamento está na região entre custo de 50 mil a 100 mil.

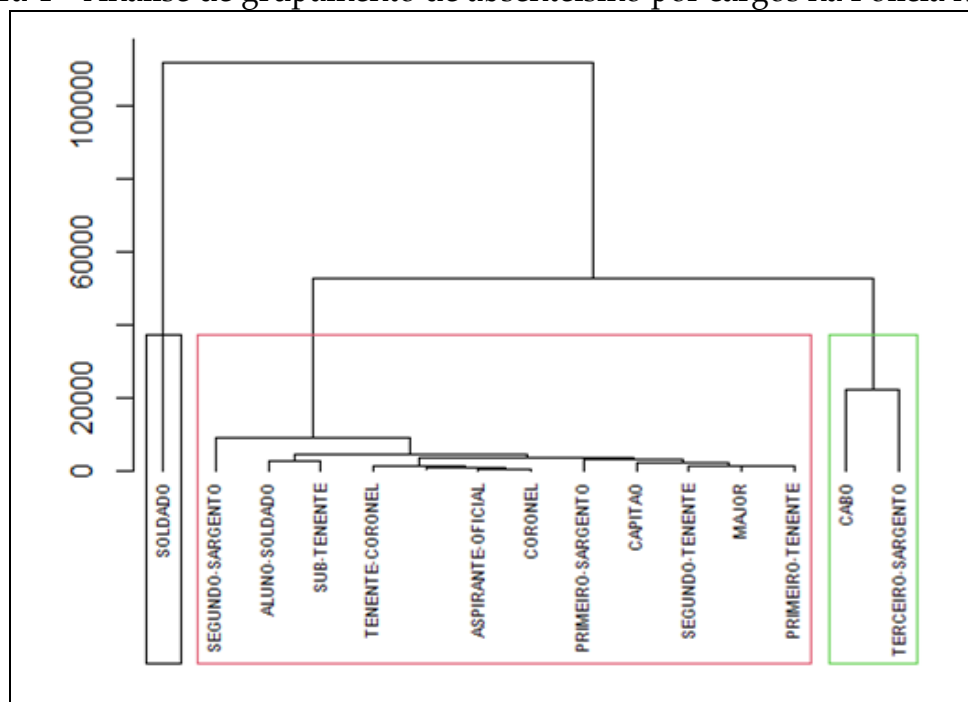
Figura 3 – Analise de absenteísmo organizacional por custo de afastamento na Polícia Militar.



Fonte: os autores

A figura 4 trata de expressar estatisticamente o fator de deondograma dos custos de afastamentos de policiais militares pelos grupamentos de absenteísmo diante dos graus hierárquicos sem aglutinação dos cargos policiais militares.

Figura 4 – Analise de grupamento de absenteísmo por cargos na Polícia Militar.

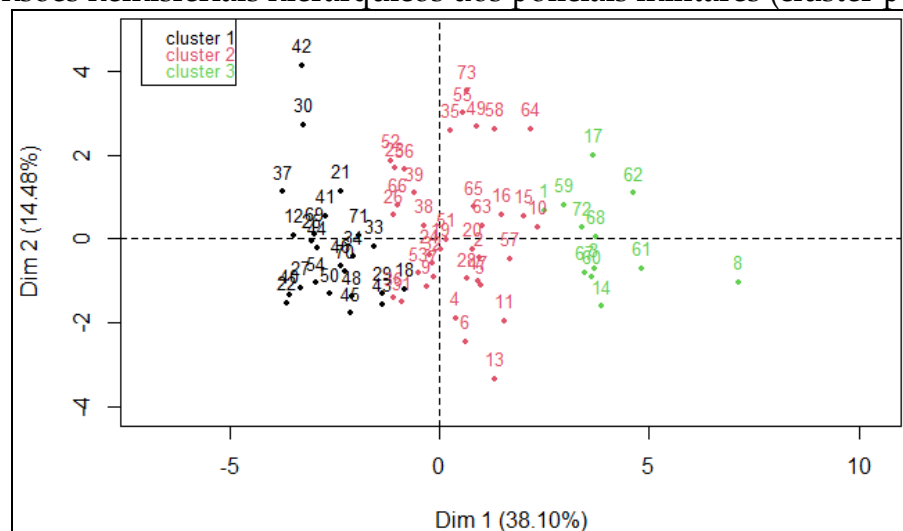


Fonte: os autores

Os resultados mostram que existem três blocos de comportamentos diferentes entre os deondograma, devido aos custos gerados no ano de 2019. O primeiro grupo é formado somente por soldados PM, que apresenta uma característica particular, o segundo grupo é formado por segundo sargento a Coronel PM, que apresentam os maiores custos por afastamento na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso. E terceiro grupo de custo por afastamento intermediário é formado por Cabos e Terceiro Sargentos PM.

A figura 5 mostra em análise de cluster a distribuição dos grupos de custos por afastamentos de acordo com os graus hierárquicos divididos em três blocos em consonância com a análise do deondograma estatístico.

Figura 5 - Analise de Cluster por nível de afastamento e custo divididos por dimensões hemisferiais hierárquicos dos policiais militares (cluster  $p < 0,01$ ).



Fonte: os autores

A análise de custo total pode ser compreendida pelos comportamentos dos blocos de agrupamentos em policiais militares em que se pode observar a dispersão dos grupos. Os grupos de número 1 (preto) e parte grupo 2 (vermelho) explicam 14,48% da questão do custo total. E maior parte do grupo 2 (vermelho) e grupo 3 (verde) explicam 38,10% dos fatores de custo total dos policiais militares afastados.

## DISCUSSÃO

Foi constatado que não há um aprofundamento literário neste campo de estudo no âmbito institucional PM. Existe a necessidade de ser explorado e cada vez mais aprofundado pelos pesquisadores da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, isso é fundamental para que os gestores da Instituição tenham a percepção e controle dos custos que o efetivo afastado proporciona ao Estado.

Este estudo buscou analisar os resultados do custo total de absenteísmo de policiais militares e necessidade de controle do efetivo em relação aos custos e gastos, dentro do recorte de um grupo de doença CID-10 e no período de um ano (2019).

Nota-se que o maior grupo de afastamento foi de sargentos, sendo que a média de tempo de serviço é de  $20 \pm 4,5$  anos, corroborando com os achados no estudo de Bravo (2017) em que a média de tempo de serviço achada foi de  $18,3 \pm 6,5$  anos, sendo que estudo com policiais militares de Minas Gerais mostrou que o absenteísmo é maior em policiais que possuem tempo de serviço de no máximo 5 anos (Federici, 2011).

Observa-se em nosso estudo que as maiores patentes hierárquicas apresentam o menor número de afastamentos, corroborando com os achados no estudo de Federici, 2011, em que apenas 1 Oficial ficou afastado de suas atividades, observa-se ainda que estudos apontam que funcionários no cargo de supervisão, em que a sensação de responsabilidade é maior, tendem a faltar menos (Jucius, 1977).

Nosso estudo apresenta maior absenteísmo em policiais militares com idade média  $42 \pm 4,3$  anos, porém estudo com policiais militares apresentou maior índice de absenteísmo entre a faixa etária de 21 a 25 anos (Federici, 2011), achado contrário ao nosso estudo, porém tal estudo abrange todos os tipos de afastamentos e não somente os causados por transtornos mentais e comportamentais. Cumpre destacar que autores consagrados como Chiavenato (1981) aponta que há muita divergência entre a relação absenteísmo e idade, mas que a maioria dos autores aponta uma relação diretamente proporcional entre o acréscimo da idade e a diminuição do absenteísmo.

As análises dos custos dos policiais militares apresentam elevados custos entre os graus hierárquicos, porém com poucas informações adicionais dos motivos das faltas, além das especificações do CID-10, devendo ter o acompanhamento dos afastados por profissionais especializados. Foi detectado que grupos dos oficiais superiores tem os maiores valores de gastos, no entanto são o menor grupo com presença de “outliers”, ou seja, dados que se diferenciam drasticamente do padrão estatístico normal, que estão fora curva de normalidade estatística (Chhikara & Feiveson, 1980).

Estudos apontam que a baixa satisfação por parte dos trabalhadores propicia uma maior ausência (Newstrom, 2008), sendo que funcionários que se sentem mais satisfeitos com as suas ocupações estão menos predispostos a faltar (Schermerhon Jr.; Hunt; Osborne, 1999) e ainda que as condições adversas provenientes da especificidade do serviço são fatores que contribuem para as ausências (Nascimento, 2003), sendo que a atividade policial pode ser enquadrada nesse contexto, uma vez que os policiais militares estão sujeitos a turnos alternados de serviço, exposição direta a perigos e outros. Nesse sentido, cumpre destacar a importância da realização de um estudo aprofundado para investigar as causas das ausências no serviço policial militar.

Nas figuras de dispersão, o custo total de absenteísmo concentra-se em 50 mil a 100 mil reais de gastos com afastamento de policiais militares, mostram um fator importante que deve ser analisado por pareceres de outros profissionais e adoções de métodos para o controle dos gastos com pessoal, a exemplo de estudos que analisaram a tentativa diminuir os custos com os trabalhadores afastados (Salvador & Tonhá, 2006; Federichi, 2002; Ferreira Júnior, 2012).

O estudo mostrou as características de gastos com afastamento dos grupos de policiais militares divididos em três blocos, em análise de cluster e deondograma, que identificaram os comportamentos dos graus hierárquicos de policiais militares no formato de análise multivariada, não encontramos análises que se assemelhasse ao estudo. É importante destacar que na literatura tem informações relevantes sobre o absenteísmo de policiais militares (Bravo, Barbosa, Calamita, 2017; Diemen; Dick; Pinto, 2019; Bravo, Barbos, Calamita, 2016).

Destaca-se a dificuldade de uma discussão mais rica com outros estudos no que se refere aos custos e gastos, uma vez que na literatura não foram encontrados estudos que envolvem policiais militares e os custos inerentes aos afastamentos, porém, ao analisar os custos de uma empresa, deve-se planejar no ganho para o corporativo geral, pois, sabe-se que a raiz estratégica no crescimento institucional é atuar administrando com o controle no campo gerencial, pessoal, bem como institucional (Chiavenato, 1994-2004; Ribeiro, 2009). Constata-se que trabalhar no sentido de analisar os custos e traçar estratégias para a sua redução é o caminho para o bom gerenciamento da instituição e saúde operacional dos colaboradores (Roy, 2018; Baun et al, 2019).

O estudo, por ser preliminar, apresenta limitações no campo de análise de custo-efetividade, por ser um objeto de estudo de fatores que compõe diversos aspectos a serem implantados na Polícia Militar, porque, na teoria, existe um cálculo específico para trabalhadores do campo civil e não existe para os Militares Estaduais. Isso reflete na sua legislação própria e específica do Estado, devendo também observar a jornada de serviço dos militares estaduais, que são diferenciadas dos trabalhadores civis, que são respaldados pela CLT e outras legislações civis, além de outros fatores que devem ser analisados como: ambiente e capacidade de trabalho, condições de serviço e de saúde dos policiais militares, bem como expectativa de vida (Minayo et al, 2008), uma vez que policiais têm elevadas chances de desenvolverem fatores de risco e mortalidade em virtude do seu estilo de vida e condições de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O absenteísmo é um fenômeno multifacetário e intrincado, sendo que os afastamentos causados por transtornos mentais do comportamento são mais delicados ainda, uma vez que são de ordem psicológica, porém, observa-se que o custo de tais afastamentos é elevado, uma vez que os atestados apresentados sempre são longos e por vezes reincidentes, sendo que o absenteísmo pode afetar a satisfação da própria sociedade.

Sugere-se que a Polícia Militar realize um estudo detalhado das causas reais de tais afastamentos, realizando acompanhamento psicológico rotineiro de seus policiais para que tais custos possam ser minimizados.

Sugere-se, ainda, a implantação de “consultórios” psicológicos nas Grandes Unidades da PMMT, afim de prevenir tais afastamentos.

E, por fim, sugere-se a adoção de medidas que possam estimular o desenvolvimento de hábitos saudáveis, tais como a prática de atividades físicas constantes entre outros, a fim de reduzir os afastamentos, uma vez que a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores interferem na qualidade do trabalho (Fernandes, 2011). Assim, as estratégias de bem estar baseadas no desenvolvimento de hábitos saudáveis, como exercícios aeróbios, manutenção de massa corporal, dieta saudável, qualidade do sono e controle do estresse devem ser disponibilizados e incentivados para toda a população em geral, incluindo e dando maior ênfase, à força de trabalho emergencial, como policiais e bombeiros (Fighters 2008).

## REFERENCIAS

AVDIJA, A. S. **Stress and law enforcers: testing the relationship between law enforcement work stressors and health-relate dissues.** Health Psychology and Behavioral Medicine: an Open Access Journal, 2014.

AEAT. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho.** Brasília: Ministério da Fazenda. Instituto Nacional do Seguro Social. Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência; 2017. 996 p. Available from: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>

AGREDO Zúniga, R. A., García Ordo-ez, E. S., Osorio, C., Escudero, N., López-Albán, C. A., & Ramírez-Vélez, R. (2013). **Obesidad abdominal y ausentismo por causa médica en una empresa de la industria metalmecánica em Cali, Colombia.** Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 30, 251-255.

AISHWARIYASHINDHE S, S. J., & Vijayalakshmi.P.S, S. (2019). **Factors Influencing Employee Absenteeism in IT Companies at Trichy.** International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8(2S6), 856-859.

ALA-MURSULA L, Vahtera J, Kouvonen A, Vaananen A, Linna A, Pentti J, Kivimaki M. **Long hours in paid and domestic work and subsequent sickness absence: does control over daily working hours matter?** Occup Environ Med. 2006;63(9):608-16.

ALBUQUERQUE et al. **Job Satisfaction and absenteeism of professionals int the Academia da Cidade Program in Brazil.** Rev Bras Ativ Fís Saúde. 2020;25:e0164

ALI Shah, S. A., Uddin, I., Aziz, F., Ahmad, S., Al-Khasawneh, M. A., and Sharaf, M., **An enhanced deep neural network for predicting Complexity. workplace absenteeism,** 2020.

ALLEBECK P, Arne M. Chapter 5 - **Risk factors for sick leave – general studies.** Scand J Public Health. 2004; 32 (Suppl. 63): 49-108.

ALVES VV, Borges KCS, Ribeiro LFP, Gadelha SR, Santos SC. **Concordância entre critérios de categorização do nível de atividade física a partir do questionário internacional de atividade física.** Rev. Bras. Ativ. Fís. Saúde (Ilhéus). 2012;15(2):111.

AMERICAN DIABETES ASSOCIATION. **Economic costs of diabetes in the U.S. in 2012.** Diabetes Care 2013;36(4):1033-46.

ANJOS, A. G. C. **Absenteísmo na Organizações: O Caso da Saúde Excelsior Ltda.** Recife: Fundação de Ensino Superior de Olinda – FUNESO, 2009.

BALASTEGHIN, FSMM, et al. **Factors related to sickness absenteeism among nursing personnel**. Rev Bras Med Trab, 2014.

BASTOS, A.V.B.; BRANDÃO, M.G.A.; & PINHO, A.P.M. **Comprometimento Organizacional: Uma Análise do Conceito Expresso por Servidores Universitários no Cotidiano de Trabalho**. Revista de Administração Contemporânea, 1997.

BRASIL. Ministério da Saúde: VIII Conferência nacional de saúde, 2017, Brasília. Anais. Brasília: MS, 2017.

BRAVO DS, Barbosa PMK, Calamita Z. **Absenteeism and aging in the military police workforce**. Rev Bras Med Trab.2016.

BRAVO, Daiane Suele, Pedro Marco Karan Barbosa, Zamir Calamita Calamita. **Ausência por doença na carreira do policial militar**. Rev enferm UFPE, 2017.

CHIAVENATO, I. **Administração: Teoria, Processo e Prática**. 2 ed. São Paulo: Makron Books, 1994. p.03. Disponível em: <http://amigonerd.net/trabalho/18322-rotatividade-de-pessoal-e-absenteismo>. Acesso em: 25.Out.2020.

\_\_\_\_\_. Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1981.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 63-64.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da administração**. 5.ed.V.1. São Paulo:Makron Books, 1997.

CHHIKARA, R. S.; FEIVESON, A. L. **Extended critical values of extreme studentized deviate test statistics for detecting multiple outliers**. Communications in statistics: simulation and computation, England, v. B9, n. 2, p. 155-166, [s.d.], 1980.

DEJOURS, C. (1993b). **Intelligence pratique et sagesse pratique: deux dimensions méconnues du travail réel**, Education Permanente (Comprendre le travail, Première partie), 116, 47-69.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. **European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015**. UK Data Service; Colchester, UK: 2018.

FALAVIGNA, Adriana; CARLOTTO, Mary Sandra. **Tendência temporal de afastamento do trabalho por transtornos mentais e comportamentais em enfermeiros (1998-2008)**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis.

FEDERICI, Renato Felix. **O absenteísmo na 108 campanha de Polícia Militar Especial de Itaúna em 2010**. Monografia apresentada ao CESP 2011. Fundação João

Pinheiro: Belo Horizonte, 2011.  
<http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/1922>.

FERREIRA JÚNIOR, R.R. **Estresse e Absenteísmo no Ambiente Hospitalar**. Montes Claros: Unimontes, 2012.

FIGHTERS, I. A. o. F. **The Fire Service Joint Labor Management Wellness-Fitness Initiative**. IAFF Washington, DC, 2008.

GARBARINO, S. and N. Magnavita. **Work stress and metabolic syndrome in police officers. A prospective study**. PLoS One, 2015.

HANSEN ML, Thulstrup AM, Juhl M, Kristensen JK, Ramlau-Hansen CH. **Occupational exposures and sick leave during pregnancy: results from a Danish cohort study**. Scand J Work Environ Health. 2015.

HOLTERMANN, Andreas Ole S Mortensen .Ole S Mortensen Hermann Burr Hermann Burr Show. **Physical demands at work, physical fitness, and 30-year ischaemic heart disease and all-cause mortality in The Copenhagen Male** Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2010.

HULST, Monique van der. **Long workhours and health**. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health , 2003.

JUCIUS, Michael James. **Administração de pessoal**. Tradução de Auriphebo Berrance Simões e Lygia Michel Kfoury. São Paulo: Saraiva, 1977.

KIVIMÄKI, Mika, Markus Jokela, Solja T Nyberg, Archana Singh-Manoux, Eleonor I Fransson, Lars Alfredsson. **Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals**.

LAAKSONEN M, Pitkaniemi J, Rahkonen O, Lahelma E. **Work arrangements, physical working conditions, and psychosocial working conditions as risk factors for sickness absence: Bayesian analysis of prospective data**. Ann Epidemiol. 2010.

LIE J-AS, Arneberg L, Goffeng LO, Graveseth HM, Lie A, Ljoså GH, Matre D. **Arbeidstid og helse. Oppdatering av en systematisk litteratur studie**. In., vol. 15. Statens arbeidsmiljøinstitutt: Oslo; 2014.

MAGEE, Barry. Robert W. **Shock avoidance by discrimination learning in the shore crab**. Elwood. Journal of Experimental Biology, 2011.

\_\_\_\_\_, Caputi P, Lee JK. **Distinct longitudinal patterns of absenteeism and their antecedents in full-time Australian employees**. J Occup Health Psychol. 2016

MARIN et al. **Simulating Long-Term Effects of Trash Management**. XXVIII Congress of the International, 2012.

MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.

MINAYO M. C. S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 10<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

NAKATA, Nori, Roel Snieder Takeshi Tsuji. **Shear wave imaging from traffic noise using seismic interferometry by cross-coherence**. Science, 2011

NASCIMENTO, G. M. **Estudo do absenteísmo dos trabalhadores da enfermagem em uma unidade básica distrital de saúde no município de Ribeirão Preto - SP**. 2003. 143 f. Dissertação (Mestrado). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2003.

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

O'REILLY D, Rosato M. **Worked to death? A census-based longitudinal study of the relationship between the numbers of hours spent working and mortality risk**. Int J Epidemiol. 2013.

PLAT, M., M. Frings-Dresenand J. Sluiter. **A systematic review of job-specific workers' health surveillance activities for fire-fighting, ambulance, police and military personnel**. International archives of occupational and environmental health, 2011.

PEIRÓ, J. M., Rodríguez-Molina, I., & González, M. a G. (2011). **El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora**. Universitat de València.

PENATTI, I; ZAGGO, J. S; QUELHAS, O. **Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas**. In: Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 3., 2006, Resende. Anais Resende: AEDB, 2006. Disponível em:<[http://www.aedb.br/seget/artigos06/898\\_Seget\\_Izidro%20Penatti.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf). Acesso em: 06.Nov.2020.

QUICK TC, Lapertosa JB. **Análise do absenteísmo em Usina Siderúrgica**. R. Bras. Saúde Ocup., v. 18, n. 69, p.65-70, 1982.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2009.

\_\_\_\_\_. **Comportamento organizacional** (8<sup>a</sup> ed.). Rio de Janeiro: LTC Editora, 1999.

SALVADOR, Paulo, TONHÁ, Sivilan Quadros. **Análise quantitativa dos afastamentos para tratamento da própria saúde dos servidores do tribunal de contas da união: subsídio para um modelo de exame periódico de saúde.** Universidade de Brasília – UnB Monografia Brasília, fls 80, Dezembro 2006.

SCHERMERHORN JR., John R.; Hunt, James G.; OSBORN, Richard N. **Fundamentos de comportamento.** Tradução de Saraiva Rivka Gedanke. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SILVA, A., Ramos, A. L., Brito, M., & Ramos, A. (2020). **A Diagnostic Analysis of Absenteeism - A Case Study in a Portuguese Cork Industry.** Occupational and Environmental Safety and Health, 2020.

TONELLI, Marcello. **Renal failure in the intensive care unit:** Elwood. Journal of Experimental Biology, 2010.

TUCKER, Elliot M. -Drob,a,b Mijke Rhemtulla,a,c K. Paige Harden,a,b Eric Turkheimer,d and David Faskd. **Emergence of a Gene-by-Socioeconomic Status Interaction on Infant Mental Ability from 10 Months to 2 Years.** Science, 2010.

VAN DER HULST M. **Long workhours and health.** Scand J Work Environ Health. 2003.

VIOLANTI, J. M., C. C. Ma, D. Fekedulegn, M. E. Andrew, J. K. Gu, T. A. Hartley, L. E. Charles and C. M. Burchfiel. **Associations Between Body Fat Percentage and Fitness among Police Officers: A State wide Study.** Safety and health at work, 2017.

\_\_\_\_\_, J. M., J. E. Vena and J. R. Marshall. **Disease risk and mortality among police officers: New evidence and contributing factors.** Journal of Police Science and Administration, 1986.

VIRTANEN, Marianna, Jane Ferrie, Mika Kivimäki **Long Working Hours and Symptoms of Anxiety and Depression: a 5-Year Follow-up of the White hall.** Psychological Medicine, 2010.

VIRTANEN, R Gommers, TE Oliphant, M Haberland. **SciPy 1.0: fundamental algorithms for scientific computing in Python P.** Nature, 2020.

WHO, **Mental health action plan 2013 - 2020.** Genebre, Switzerland, 2013.