

DOENÇAS QUE CUSTAM CARO: A GESTÃO DE PESSOAS FRENTE AO ABSENTEÍSMO POR TRANSTORNOS RELACIONADOS À SAÚDE MENTAL E COMPORTAMENTAL NO SETOR PÚBLICO

Gabriel Alves Mejia (Faculdade de Tecnologia de Taubaté)

Leonardo Onishi de Lima (Faculdade de Tecnologia de Taubaté)

Profª. Dra. Daniela Menezes Garzaro (Faculdade de Tecnologia de Taubaté)

INTRODUÇÃO

No contexto da administração pública, a qualidade dos serviços oferecidos à população está diretamente relacionada ao desempenho e ao bem-estar dos servidores públicos. Conforme Chiavenato (2000), as organizações existem em função das pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos. Assim, compreender os fatores que comprometem a saúde e a produtividade dos servidores é fundamental para a eficiência da gestão pública. Problemas como alcoolismo, uso de substâncias psicoativas e vício em jogos de apostas têm se tornado frequentes no ambiente de trabalho, gerando impactos significativos na produtividade, no clima organizacional e nas finanças públicas.

O comportamento humano dentro das organizações é decisivo para sua eficiência, podendo contribuir tanto para o sucesso quanto para o fracasso organizacional (Chiavenato, 2000). Na Prefeitura de Tremembé, há uma preocupação crescente com o aumento de faltas, afastamentos médicos e queda de rendimento funcional associados a comportamentos compulsivos e vícios. O **absenteísmo** é definido como a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por faltas, atrasos ou licenças médicas (Capelari, 2011). Esse cenário não apenas afeta a saúde do servidor, mas sobrecarrega as equipes, compromete os serviços essenciais e gera custos adicionais.

Diante dessa realidade, o setor de Recursos Humanos (RH) assume um papel estratégico. O RH contemporâneo deve atuar como agente de transformação institucional, desenvolvendo políticas

de qualidade de vida, saúde mental e reintegração profissional. Cabe à gestão de pessoas desenvolver políticas eficazes para reduzir o absenteísmo, por meio de programas de saúde ocupacional, prevenção de doenças e promoção do bem-estar (Capelari, 2011).

O objetivo é analisar os impactos dos vícios no desempenho funcional dos servidores públicos e nos cofres da administração, com foco na atuação do RH como facilitador de ações preventivas, de acolhimento e de reinserção profissional.

REVISÃO DA LITERATURA

O absenteísmo é um indicador de qualidade de vida no trabalho que reflete a saúde e a motivação dos trabalhadores. O vício é um fator de risco significativo, gerando custos elevados para a administração pública. Na perspectiva da

Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1992), o sofrimento psíquico decorrente de um trabalho sem sentido ou da falta de suporte institucional leva o servidor a buscar alívio em **comportamentos compulsivos**, intensificando o ciclo de adoecimento e afastamento. A gestão de pessoas deve ser estratégica, atuando na prevenção e no desenvolvimento de políticas de saúde. Cabe ao RH construir um ambiente de confiança, implementar programas de reintegração e estabelecer parcerias com instituições como os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS).

MÉTODO

A pesquisa é classificada como **qualitativa, exploratória e bibliográfica**. A metodologia escolhida permite aprofundar a compreensão dos fenômenos complexos, como os vícios, no ambiente de trabalho. Os procedimentos metodológicos incluem:

1. **Levantamento Bibliográfico e Documental:** análise sistemática de fontes acadêmicas e institucionais publicadas, com prioridade para o período entre **2010 e 2024**;

2. **Estudo de Caso:** focado na **Prefeitura de Tremembé** para verificar as práticas de RH em relação a afastamentos por vícios. A coleta empírica poderá envolver entrevistas e questionários anônimos, se autorizada.

Para a interpretação dos dados, será utilizada a **Análise de Conteúdo** (Bardin, 2011), com foco em categorias como os impactos financeiros do absenteísmo e o papel estratégico do RH.

RESULTADOS OU RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se identificar os vícios mais recorrentes entre servidores, os impactos financeiros e organizacionais do absenteísmo e avaliar a existência de políticas de prevenção e acolhimento. Prevê-se evidenciar a relevância de um RH estratégico na promoção de saúde mental e na reintegração profissional, fortalecendo a eficiência dos serviços públicos e a valorização do servidor.

CONCLUSÕES

OU

CONSIDERAÇÕES

FINAIS

Combater o absenteísmo ligado a transtornos mentais e comportamentais exige políticas integradas que aliem saúde mental, gestão de pessoas e apoio psicossocial. O RH, ao atuar como agente de transformação, pode reduzir afastamentos, otimizar recursos públicos e criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, garantindo serviços de qualidade à população.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. B. P. de. **Burocracia pública e administração gerencial**. *Revista do Serviço Público*, Brasília, v. 47, n. 1, p. 7-23, jan./mar. 1996.

CAPELARI, M. **Absenteísmo e qualidade de vida no trabalho: uma análise organizacional**. Curitiba: Juruá, 2011.

CARVALHO, R. **Dependência química e ambiente de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2019.

SANTOS, M. A. dos; FERREIRA, L. J.; ALMEIDA, P. R. Custos do absenteísmo por dependência química no setor público. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 1-12, 2018.

SILVA, J. R.; ANDRADE, T. M.; PEREIRA, A. C. Qualidade de vida no trabalho e absenteísmo: um estudo em organizações públicas. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 44, n. 1, p. 157-175, 2010.