



MPPB
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DA PARAÍBA

MÉTODO PARA IMPLEMENTAÇÃO DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO



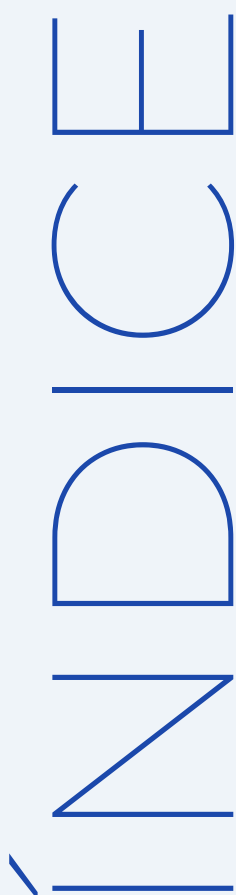
GESTÃO ADMINISTRATIVA

🌐 www.mppb.mp.br
📷 @mppb
▶ <https://www.youtube.com/@CanalMPPB>

Metodologia para implementação do índice de absenteísmo no Ministério Público da Paraíba como instrumento de aprimoramento da gestão de pessoas

ABRIL, 2025

Sumário



05. APRESENTAÇÃO

06. SOBRE A GESTÃO DE PESSOAS: VISÃO E MISSÃO

07. ABORDAGENS SOBRE O ABSENTEÍSMO

08. REALIDADE ATUAL MPPB

09. COMO IMPLEMENTAR: SOLUÇÕES

12. ETAPAS: COMO MEDIR

ANTÔNIO HORTÊNCIO ROCHA NETO

Procurador-geral de Justiça

VASTI CLÉA MARINHO DA COSTA LOPES

1ª Subprocuradora-geral de Justiça

FRANCISCO PAULA FERREIRA LAVOR

2º Subprocurador-geral de Justiça

FRANCISCO ANTÔNIO DE SARMENTO VIEIRA

Corregedor-geral

ARISTÓTELES DE SANTANA FERREIRA

Subcorregedor-geral

JOSÉ GUILHERME SOARES LEMOS

Ouvidor

RODRIGO MARQUES DA NÓBREGA

Secretário-geral – Seger

CRISTIANA FERREIRA MOREIRA CABRAL DE VASCONCELLOS

Secretária de Planejamento e Gestão – Seplag

PRODUÇÃO

Textos:

PENATTI, Izidro; ZAGO, José Sebastião; QUELHAS, Oswaldo. Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. III SEGeT–Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, p. 1-11, 2006.

MOTA, Rayane Almeida et al. Promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo. Ideias e Inovação-Lato Sensu, v. 4, n. 3, p. 23-23, 2018.

Editoração eletrônica:

Jonatha Vieira de Sousa (Diretor Administrativo)

Imagens:

Bancos de imagens públicos



MPPB
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DA PARAÍBA

APRESENTAÇÃO



DADOS COMO MEIO PARA IMPLEMENTAR O ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO

A gestão administrativa do Ministério Público da Paraíba atua para aprimorar e humanizar cada vez mais os ambientes de trabalho.

Nesse viés, as ações adotadas pela Administração Superior se relacionam com a política remuneratória, com o programa de capacitação permanente, com as condições dos locais de trabalho e com a saúde das pessoas que integram a instituição.

O Ministério Público da Paraíba avançou na virtualização de processos, tornando-se 100% virtual na tramitação de procedimentos. Tal fato contribui para a criação de banco de dados capazes de embasar a tomada de decisão pelos gestores de cada setor.

Os dados, quando inseridos em sistemas cujos campos permitem o cruzamento de metadados, geram informações qualitativas, o que necessariamente indicará maior assertividade nas ações, especialmente as de gestão.

Nesse contexto de relacionamento entre dados, o índice de absenteísmo é um percentual obtido a partir da relação de horas trabalhadas e horas de ausências e faltas.

Portanto, implementar e monitorar o índice de absenteísmo pode indicar como está a qualidade do ambiente de trabalho e identificar possíveis problemas que afetam a produtividade e o desempenho das equipes no Ministério Público da Paraíba.

ANTÔNIO HORTÊNCIO ROCHA NETO
Procurador-Geral de Justiça

ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO COMO
INDICADOR DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO





VISÃO

Implementar gestão de pessoas alinhada às necessidades do Ministério Público da Paraíba: uma Instituição que busca ter entre membros(as), servidores(as), funcionários(as) e estagiários(as) incluídos e inseridos em um ambiente de trabalho saudável e de qualidade.

MISSÃO

- 01** Implementar política de gestão de pessoas qualitativa, com práticas que afastem comportamentos assediosos e aproximem as pessoas com o propósito de aprimorar o serviço que é prestado pelo Ministério Público da Paraíba.
- 02** Fomentar que as relações humanas no ambiente de trabalho sejam primadas pela atenção aos limites, pela promoção de capacitações específicas e pelo respeito às diferenças.
- 03** Tornar permanente a atenção à qualidade de vida no ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador, a partir de ações de setores específicos, com atribuições e estrutura definidos.



GERENCIAMENTO EFICAZ DO ABSENTEÍSMO

CONCEITO

O absenteísmo é entendido como a ausência da pessoa ao local de trabalho a partir de fatores humanos, como doenças ocupacionais, atrasos e saídas antecipadas. Há, para melhor caracterizar o absenteísmo, do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de desconto de salário, de registro de falta e de demissão; do ponto de vista do gestor, há maior dificuldade de realizar as demandas setoriais e efetuar as entregas nos prazos estipulados.

CAUSAS

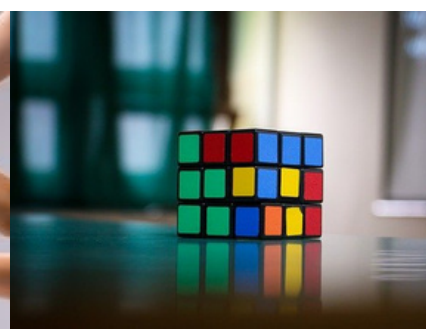
Existem causas conhecidas e fatores ignorados atribuídos ao absenteísmo. Férias e licenças, por exemplo, são amparadas por lei e, portanto, justificado está o afastamento do trabalhador. Já a causa ignorada se relaciona a problemas de saúde, faltas, atrasos, baixa motivação para o trabalho, supervisão precária ou políticas inadequadas da instituição.

COMO ABORDAR O TEMA

Para abordar e tratar do tema "absenteísmo", é indispensável implementar ações concretas e que envolvam:

1. Mapeamento de fluxos e de necessidades;
2. Implementação de melhorias em sistemas;
3. Desenvolvimento de capacitações específicas;
4. Sistematização da política remuneratória;
5. Organização de setores específicos para o suporte à saúde das pessoas;
6. Indicação de medidas preventivas relacionadas à saúde no ambiente de trabalho;
7. Avaliação da discrepância entre as exigências impostas e a capacidade de resposta;
8. Implementação de medidas orientadas à (re)integração no local de trabalho.

GESTÃO ADMINISTRATIVA E
PLANEJAMENTO DE AÇÕES COM
FOCO NA REDUÇÃO DO
ABSENTEÍSMO





UM DIAGNÓSTICO DA REALIDADE ATUAL NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA



MAPEAR INCONSISTÊNCIAS É O
PONTO DE PARTIDA PARA
IMPLEMENTAÇÃO DE MELHORIAS

SOBRE AS BASES DE DADOS

RH: metadados insuficientes para cruzamento e apresentação de informações qualitativas;

Setor médico: informações em meio físico;

Núcleo de Bem Estar e Qualidade de Vida no Trabalho: ausência de metadados específicos.

PROCESSOS

Ausência de fluxos padronizados para monitoramento do índice de absenteísmo.

COMPETÊNCIAS

O quadro funcional dispõe de habilidades e competências para implementação do monitoramento do índice de absenteísmo.

CONTROLES DE PRODUTIVIDADES

Ausência de controles de produtividades específicos relacionados à capacidade operacional e ao tempo.





SOLUÇÕES

A partir deste ponto, são apresentados tópicos quanto às necessidades para ser implementado o monitoramento do índice de absenteísmo no Ministério Público da Paraíba.

A GESTÃO DE PESSOAS: PONTO DE PARTIDA!

A política de gestão de pessoas bem definida é o primeiro ponto a ser observado para se implementar qualquer ação que envolva a gestão de pessoas.

O gerenciamento do absenteísmo torna-se eficaz a partir da criação de pilares institucionais sobre a gestão de pessoas.

- **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:**

Baixar o índice de absenteísmo está diretamente ligado ao nível de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

O mapeamento do estágio atual deve ser feito a partir de diagnóstico semi estruturado com as pessoas que compõem a instituição, para que apontem fatores de satisfação e insatisfação.

Esse é o ponto de partida para se avaliar a qualidade de vida no trabalho.

Analisar os dados obtidos é fator indispensável para a compreensão da realidade.





SOLUÇÕES

AÇÕES NECESSÁRIAS:

- **MAPEAMENTO DE PROCESSOS E PADRONIZAÇÃO DE ROTINAS:**

A padronização de fluxos, de processos de trabalho, tanto de secretarias de promotoria quanto da área administrativa, é fator que contribui diretamente para diminuir o nível de estresse dos usuários nos ambientes virtuais e, conseqüentemente, diminuir o percentual de afastamentos.

A padronização também deve atingir documentos, formatos, templates e prazos.

A ausência de padronização impacta diretamente no adoecimento por fatores decorrentes do ambiente de trabalho e eleva o índice de absenteísmo.

Portanto, implementar padronização em todos os seus níveis contribui para diminuir o índice de absenteísmo.

- **ADEQUAÇÃO DE SISTEMAS:**

A reestruturação de ambientes virtuais é fator indispensável para criar metadados e gerar informações sobre os afastamentos das pessoas.

Campos como CID, períodos de afastamentos e carga implementações indispensáveis para cruzar dados e obter o percentual de afastamentos em relação às horas que deveriam ser efetivamente trabalhadas.

O GEP, sistema de Gestão de Pessoas do Ministério Público da Paraíba, como ambiente virtual que processa averbações e anotações funcionais, deve ser adequado e melhorado, no sentido de atender à demanda



- **ALTERAÇÃO DO SUPORTE DE DADOS DO SETOR MÉDICO:**

Atualmente físico, a base de dados do setor médico deve ser integrada ao sistema GEP, para que seus metadados possam ser cruzados com os dados funcionais, a fim de gerar relatórios gerenciais sobre a saúde das pessoas que compõem o Ministério Público da Paraíba.

- **POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE:**

A Instituição deve ter mapeada e estruturada a política de capacitação permanente de todas as pessoas que integram o Órgão, como instrumento de evitar fadiga, retrabalho e exclusão digital.

As capacitações devem ser gerais e específicas de modo a atender a todos os públicos internos.

- **VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS:**

O índice de absenteísmo está diretamente ligado a fatores de cunho subjetivo, tais como: motivação, reconhecimento, movimentação na carreira e política remuneratória.

O ambiente de trabalho saudável implementa ações relacionadas a esses fatores e, para tanto, setores específicos devem ter suas estruturas e competências definidas organicamente, sob risco de fragilizar a valorização das pessoas.



COMO MEDIR

ETAPAS

- CALCULANDO AS HORAS MENSAIS
- CÁLCULANDO AS HORAS PERDIDAS
- CÁLCULANDO A TAXA DE ABSENTEÍSMO

1

$$\text{Números de horas trabalhadas/dia} \times \text{Números de funcionários} \times \text{Dias úteis trabalhados/mês} = \text{HORAS MENSAIS}$$

2

$$\text{Soma dos atrasos em horas} + \text{Soma das faltas em horas} = \text{HORAS PERDIDAS}$$

3

$$\frac{\text{HORAS PERDIDAS}}{\text{HORAS MENSAIS}} \times 100 = \text{TAXA DE ABSENTEÍSMO (\%/MÊS)}$$



MPPB
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DA PARAÍBA