



Absenteísmo devido a doenças no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO e AC)

Cristiane Bastos Lopes

Eduardo Morais da Costa

Felypp de Assis Oliveira

Fernanda Antunes Marques Junqueira

Frederico Alves Rangel

Outros temas relacionados à Administração da Justiça

RESUMO

Sabe-se que a saúde das pessoas é de extrema importância para a composição de um ambiente agradável, seja na família ou no trabalho. O adoecimento sempre provoca algum transtorno, tanto para o doente quanto para quem esteja à sua volta. Por isso, é essencial que as organizações avaliem as principais causas de adoecimento dos seus colaboradores, pois isso servirá de base para possíveis ações que venham a reduzir o absenteísmo.

Conhecendo o impacto do absenteísmo para os servidores, magistrados e a própria instituição, desde janeiro de 2020 este Tribunal acompanha mensalmente, por um painel interno disponível no portal, o quantitativo de ausências devido a LTS (Licença para Tratamento de Saúde) e LTS-PF (Licença para Tratamento de Saúde em Pessoa da Família), que foi a fonte deste estudo.

Diante das análises realizadas, pôde-se perceber que ao longo dos últimos anos houve uma significativa melhora dos indicadores de saúde do TRT14. Embora não se tenha, no momento, ferramentas que demonstrem exatamente quais ações de saúde foram as principais responsáveis, nem quais políticas institucionais de gestão de pessoas foram mais efetivas, há indicativos de que a intensificação das campanhas de saúde mental focadas na melhoria das relações interpessoais no trabalho, e a implementação em larga escala do teletrabalho e do trabalho remoto, podem ter sido responsáveis diretas por estes resultados.

Palavras-Chave: Absenteísmo; Tribunal; doenças.

1





Introdução

Sabe-se que a saúde das pessoas é de extrema importância para a composição de um ambiente agradável, seja na família ou no trabalho. O adoecimento sempre provoca algum transtorno, tanto para o doente quanto para quem esteja à sua volta. Por isso, é essencial que as organizações avaliem as principais causas de adoecimento dos seus colaboradores, pois isso servirá de base para possíveis ações que venham a reduzir o absenteísmo.

Conhecendo o impacto do absenteísmo para os servidores, magistrados e a própria instituição, desde janeiro de 2020 este Tribunal acompanha mensalmente, por um painel interno disponível no portal, o quantitativo de ausências devido a LTS (Licença para Tratamento de Saúde) e LTS-PF (Licença para Tratamento de Saúde em Pessoa da Família).

Ressalta-se que tais dados são extraídos a partir do sistema de RH, em que os registros são realizados quando o servidor dá entrada no pedido e tem o aceite da área da saúde.

Portanto, baseado neste painel, será feita aqui uma análise de tais dados, sendo que a Seção 1 avalia o quantitativo de dias de ausência, e a Seção 2 avalia o número de licenças.

1. Dias de ausência

Nesta Seção será avaliado o número de dias de ausência de servidores e magistrados devido à LTS e LTS-PF. Como a base de dados possui registros desde 2007, em alguns gráficos serão utilizados toda a série histórica e em outros apenas dados mais atuais.

O Gráfico 1 exibe o total de dias de ausência, identificado por cor diferente para LTS e LTS-PF. Observa-se que o maior valor ocorreu no ano de 2014, sendo que a partir de 2015 houve uma tendência de queda até o ano de 2019.

Em 2020, ano em que iniciou a pandemia, houve uma queda significativa nos dias de licença. No entanto, sabe-se que os servidores e magistrados estavam em trabalho remoto e, por isso, não pode-se afirmar que houve uma redução do adoecimento. Uma hipótese é de que a maioria que adoeceu neste período, não havendo a necessidade de registrar presença física no trabalho, não entrava com o pedido de afastamento e gerenciava o trabalho com a recuperação em casa.

Outra hipótese seria o fato do trabalho remoto gerar menos desgaste decorrente do convívio presencial, que tende a ser mais propício ao desenvolvimento de conflitos no ambiente de trabalho, e pelo fato do trabalho a distância permitir uma maior autonomia na organização da jornada de trabalho e na conciliação entre atividades pessoais e do trabalho. Dentro desta visão, o trabalho a distância protegeria mais o servidor do estresse psicossocial do trabalho presencial, embora também traga riscos no médio e longo prazo decorrente do distanciamento presencial dos colegas e devido ao maior uso de ferramentas tecnológicas para a comunicação.

2

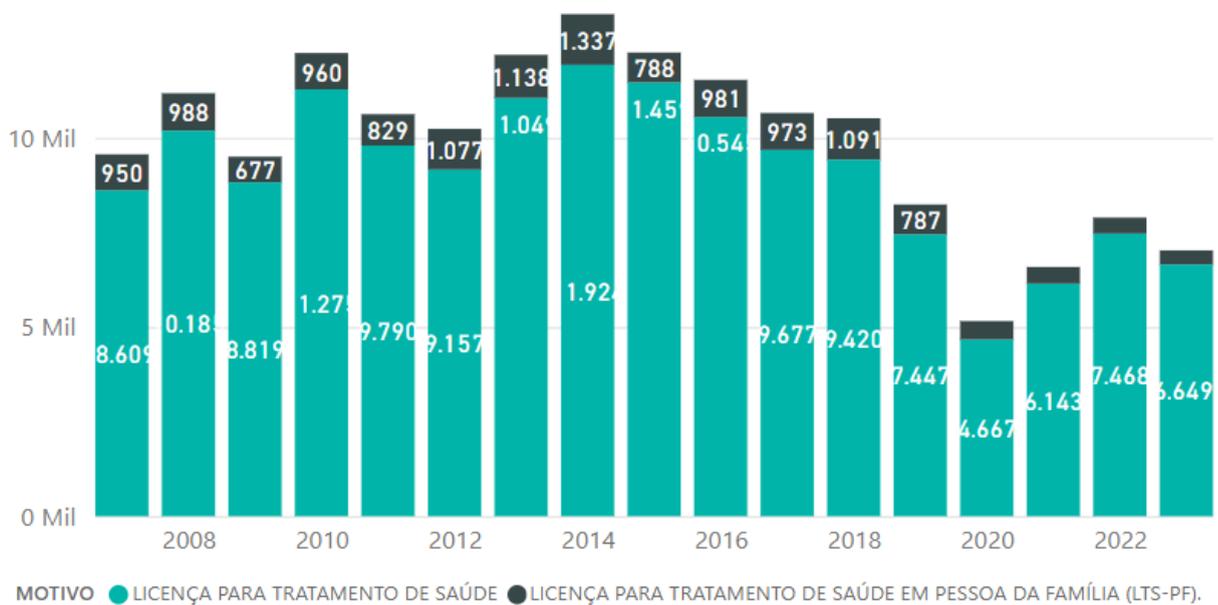




Este entendimento pode caracterizar o trabalho a distância como uma modalidade que gera mais qualidade de vida no trabalho, entretanto, também pode indicar o quanto o trabalho presencial apresenta, de forma geral, mais fatores estressores, em especial os psicossociais.

O ano de 2023 apresentou uma queda de 10,98% nos dias de ausência por LTS e LTS-PF em relação ao ano de 2022, já que foram 7.021 dias em 2023 e 7.887 dias em 2022.

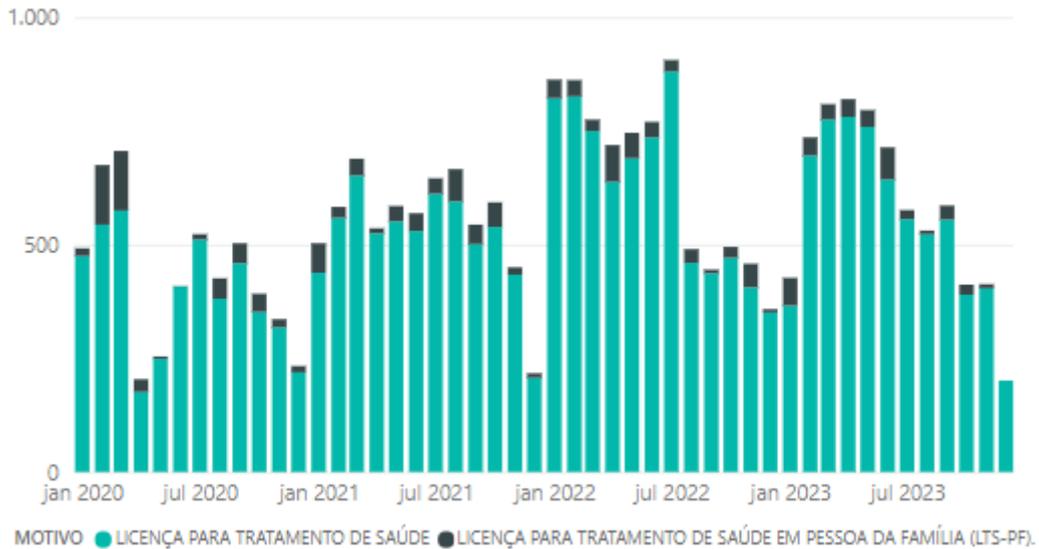
Gráfico 1 - Dias de Ausência (LTS e LTS-PF) por ano - 2007 a 2023



O Gráfico 2 apresenta os valores mensais desde 2020 e fica visível a mudança de patamar ocorrida a partir do mês de março, período que marcou o início da pandemia. Também observa-se que os meses de janeiro tendem a apresentar menores valores, já que é um mês em que muitos tiram férias e que, de forma parcial, os servidores e magistrados estão em recesso.



Gráfico 2 - Dias de Ausência (LTS e LTS-PF) por mês, desde 2020



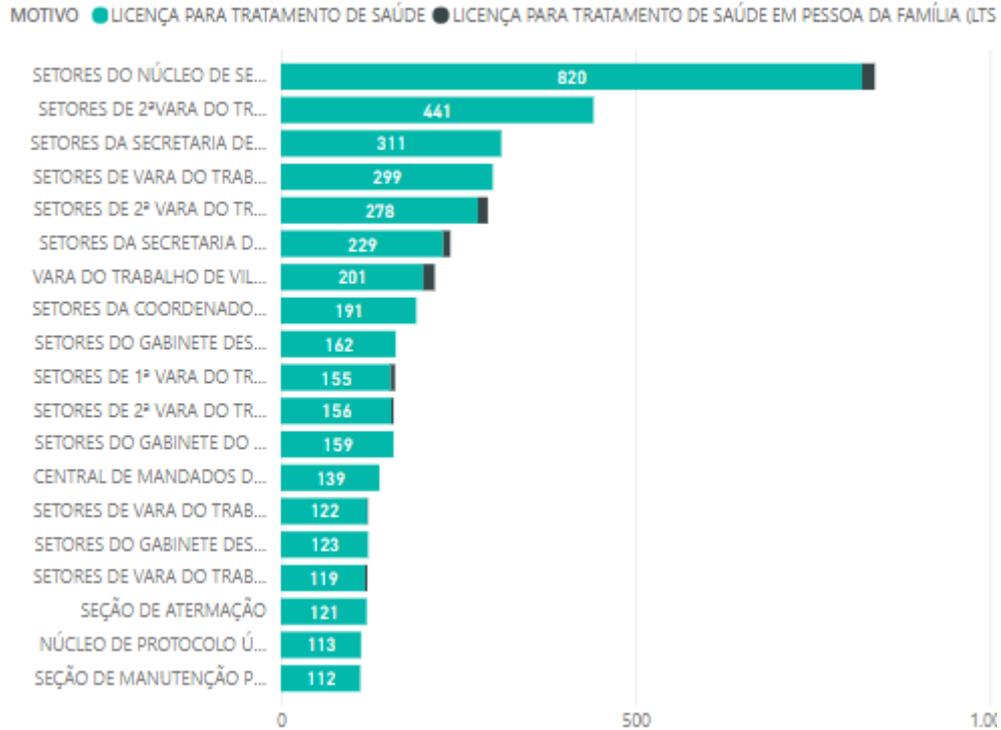
O Gráfico 3 mostra os setores com maior número de dias de ausência no ano de 2023. Apesar da visualização dos nomes estar parcialmente exibida, no painel pode-se verificar o nome completo ao passar o mouse sobre a barra.

Atualmente, o Núcleo de Segurança Institucional foi o setor com maior quantitativo de LTS e LTS-PF (838 dias), seguido pela 2ª vara de Ariquemes (441 dias), Secretaria de Gestão de Pessoas (311 dias), vara de Rolim de Moura (299 dias) e 2ª vara de Porto Velho (292 dias). Estes resultados carecem de um estudo específico para se entender a realidade de cada Unidade, analisando dentre outros fatores: a saúde individual dos servidores (faixa etária, doenças crônicas existentes, etc), localidade da Unidade (cidade com boa oferta de serviços, lazer, saúde, qualidade de vida em geral), as condições de trabalho da Unidade (ergonomia física, equipamentos, temperatura, segurança, assepsia, exposição a riscos químicos ou biológicos, etc) e a organização do trabalho (perfil de chefias e das equipes, significado das tarefas, rotina, carga de trabalho, nível de autonomia, segurança psicológica, entre outros).





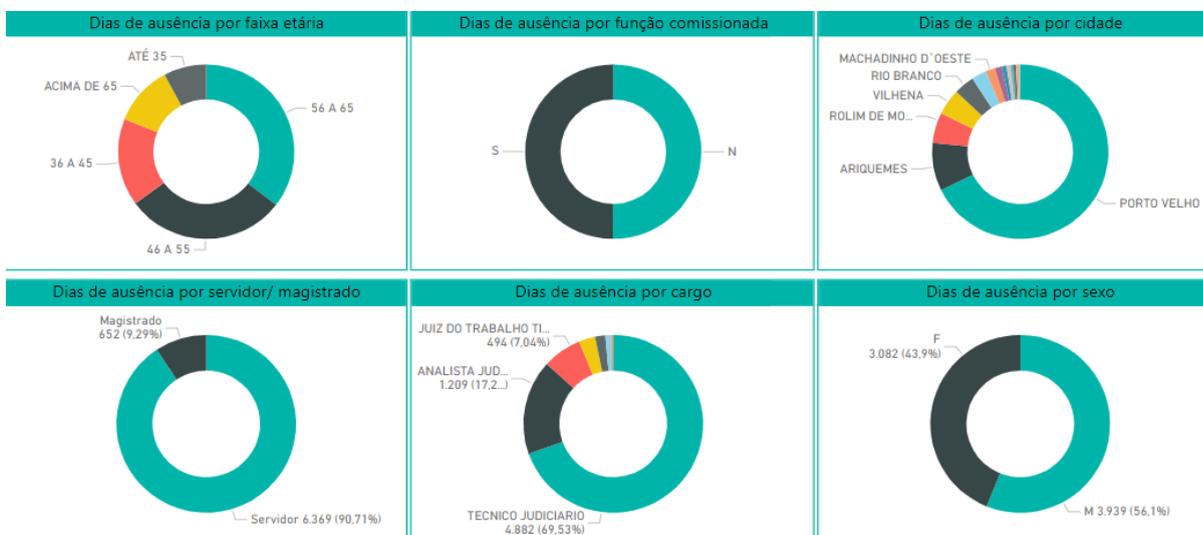
Gráfico 3 - Dias de Ausência (LTS e LTS-PF) por setor em 2023



A Figura 1 contém alguns gráficos que buscam exibir o perfil dos servidores e magistrados com maior número de dias de ausência no ano de 2023.

Figura 1 - Perfil dos servidores/magistrados com maior dias de ausência em 2023





Em relação à faixa etária, verifica-se que a faixa de 56 a 65 anos é a que teve maior participação (35,42%), seguida da faixa de 46 a 55 anos, com 29,44%.

Verifica-se que menos de 10% dos dias de ausência são dos magistrados, mas isso é justificado por representarem em torno de 7,5% da força de trabalho do Tribunal. Em Pereira et al. (2021), é explorada a influência do conflito e ambiguidade de papéis no trabalho dos juízes quando assumem também a posição de gestor e a influência disso para uma situação de burnout.

Como também é importante avaliar como se compõem a força de trabalho no Tribunal e comparar com o que foi observado no perfil de ausência por LTS e LTS-PF, a Tabela 1 apresenta a distribuição de servidores e magistrados ativos em dez/23 e a distribuição dos dias de ausência por faixa etária. A informação sobre a força de trabalho ativa foi retirada de painel disponível no portal.

Comparando as duas colunas, percebe-se que a faixa etária de 56 a 65 anos, que tem maior dias de ausência (35,42%), tem uma participação de 25,09% como força de trabalho ativa. A classe de menor faixa etária (até 35 anos) possui 19,64% de participação na força de trabalho, enquanto representa apenas 7,82% dos dias de ausência no ano de 2023.

Os dados indicam que a partir dos 46 anos os adoecimentos se tornam mais frequentes no Tribunal, assim como na população em geral, sendo uma faixa etária em que as doenças crônicas têm seu surgimento em maior escala, reforçando a necessidade de ações de saúde direcionadas a este público ou nas causas de adoecimento mais comuns a partir desta faixa





etária, no sentido de evitar o agravamento das doenças já existentes ou prevenir o seu surgimento, desde as faixas etárias mais jovens.

Tabela 1 - Distribuição por faixa etária de servidores e magistrados

Faixa etária	Distribuição força de trabalho	Distribuição dias de ausência
Até 35 anos	19,64%	7,82%
De 36 a 45 anos	26,67%	16,22%
De 46 a 55 anos	25,09%	29,44%
De 56 a 65 anos	25,21%	35,42%
Acima de 65 anos	3,39%	11,10%

Já em relação à função comissionada, percebe-se na Tabela 2 que 49,94% dos dias de ausência são provenientes de quem possui função comissionada, enquanto a força de trabalho nesse grupo é de 70,55%. Portanto, parece haver uma tendência de que servidores com função comissionada apresentem menos dias de ausência por LTS e LTS-PF do que aqueles que não possuem função comissionada. Este achado pode ser explicado pela influência de fatores como reconhecimento, oportunidade de crescimento e pela retribuição financeira acima do salário padrão, que geram maior engajamento e comprometimento com o trabalho e com a Organização. Esta atitude é positiva de forma geral, pois o servidor será mais produtivo e imprimirá o mesmo ritmo a sua equipe, se exercer o papel de líder, porém, este maior engajamento torna-se prejudicial se houver o comprometimento da qualidade de vida dentro e fora do trabalho, compensando negativamente os benefícios anteriormente relatados.

Tabela 2 - Distribuição por função comissionada

Função comissionada	Distribuição força de trabalho	Distribuição dias de ausência
Sim	70,55%	49,94%

7





Não	29,45%	50,06%
-----	--------	--------

Apesar de estar sendo avaliado o resultado observado em um certo período (janeiro a dezembro de 2023), é importante também utilizar a inferência estatística, que busca realizar conclusões sobre a população de interesse a partir de uma amostra (Magalhães e Lima, 2023).

Portanto, para verificar se essa diferença observada na Tabela 2 é significativa estatisticamente, foi realizado o teste Qui-Quadrado (Beigelman, 1996) para avaliar se existe independência entre as variáveis da tabela apresentada, tendo as seguintes hipóteses:

H0: A proporção de funções comissionadas (sim ou não) é a mesma para força de trabalho e dias de ausência (são independentes).

H1: A proporção de funções comissionadas (sim ou não) é diferente para força de trabalho e dias de ausência (são dependentes).

O p-valor do teste foi menor que 0,05, o que leva à rejeição de H0 considerando um nível de significância de 5%, ou seja, pode-se afirmar que a diferença observada nas distribuições de dias de ausência e força de trabalho em relação à existência de função comissionada é significativa estatisticamente.

Ressalta-se que para a execução do teste Qui-Quadrado foram utilizados os valores absolutos das variáveis que constam nos painéis referenciados e não os percentuais apresentados nas tabelas, visto que valores relativos não são adequados para esse teste em específico.

Em relação ao sexo, a Tabela 3 mostra que, proporcionalmente, as mulheres apresentam mais LTS e LTS-PF que os homens, visto que a força de trabalho feminina em dezembro de 2023 foi de 41,09% e os dias de ausência representam 43,9%. Ao avaliar separadamente por tipo de licença, considerando apenas as LTS-PF, esse índice sobe para 55,38%, confirmando a hipótese de que as mulheres tendem a cuidar mais de outras pessoas da família.

Tabela 3 - Distribuição por sexo

Sexo	Distribuição força de trabalho	Distribuição dias de ausência (LTS e LTS-PF)	Distribuição dias de ausência (apenas LTS-PF)
Feminino	41,09%	43,9%	55,38%





Masculino	58,91%	56,1%	44,62%
-----------	--------	-------	--------

Da mesma forma que para a variável função comissionada, foi realizado o teste Qui-quadrado com o objetivo de avaliar se a diferença observada na amostra em relação ao sexo é significativa, com as seguintes hipóteses:

H0: A proporção de servidores e magistrados por sexo (feminino e masculino) é a mesma para força de trabalho e dias de ausência (são independentes).

H1: A proporção de servidores e magistrados por sexo (feminino e masculino) é diferente para força de trabalho e dias de ausência (são dependentes).

O p-valor do teste foi menor que 0,05, o que leva à rejeição de H0 considerando um nível de significância de 5%, ou seja, pode-se afirmar que a diferença observada nas distribuições de dias de ausência e força de trabalho em relação ao sexo é significativa estatisticamente.

Os Gráficos 4 e 5 apresentam, respectivamente, a taxa de absenteísmo mensal dos servidores e magistrados. A mesma é calculada pelo quantitativo de dias de ausência dividido pelo denominador (nº de servidores*dias do mês).

Observa-se grandes variações ao longo do ano e, da mesma forma que já observado no Gráfico 2, os meses de janeiro tendem a apresentar uma menor taxa de absenteísmo (próximo de 1%), enquanto o maior valor neste histórico avaliado foi de 4,29%.

Gráfico 4 - Taxa de absenteísmo dos servidores por mês, desde 2020

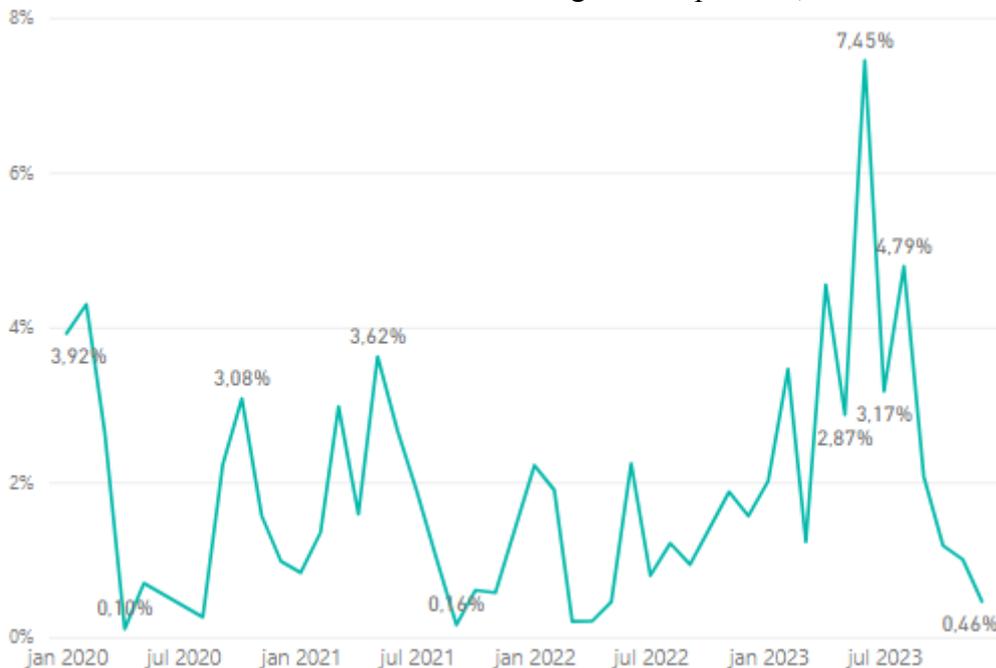




O Gráfico 5 apresenta a taxa de absenteísmo mensal dos magistrados, desde 2020. Observa-se grandes variações, sendo o menor valor do histórico avaliado de 0,10% e o maior de 5,89%.



Gráfico 5 - Taxa de absenteísmo dos magistrados por mês, desde 2020



As Tabelas 4 e 5 exibem, respectivamente, o quantitativo absoluto e relativo (%) dos dias de ausência por CID (Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde), de 2015 até 2023. Ressalta-se que nestas tabelas foram filtradas apenas as LTS (Licença para Tratamento de Saúde), já que o foco seria avaliar as principais causas de adoecimento dos servidores e magistrados.

A tabela a seguir está organizada em ordem decrescente do quantitativo de dias de ausência por CID. Verifica-se que, considerando todo o período avaliado, os CID's F e M foram os mais frequentes. Mesmo que o primeiro e segundo lugar estejam alternando de acordo com o ano, estes dois CID's foram os mais comuns em todo o período avaliado no Tribunal.

O CID F é composto por doenças relacionadas ao funcionamento mental e comportamental, enquanto o CID M se refere a doenças que envolvem o tecido muscular, ósseo e os nervos.

O ano de 2023 possui praticamente a mesma distribuição entre os dois grupos de doenças. Conforme exibido na Tabela 5, o CID F teve uma participação de 19,66% e o CID M de 19,78%, considerando todas as licenças para tratamento de saúde do ano.

Conforme Costa & Correia (2022), o burnout pode ser resultado da violação de um contrato psicológico, levando a que os empregados manifestem o fenômeno de stress laboral e





exaustão emocional e física, tendo reflexos negativos em todos os níveis: individual, familiar, social e profissional.

Tabela 4 - Dias de licença por CID - Valor absoluto

CID	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
F	1.769	2.512	2.895	3.205	1.790	870	1.313	1.362	1.307	17.023
M	2.671	2.170	1.885	1.319	1.832	1.067	637	1.025	1.315	13.921
Sem CID	1.825	900	1.018	554	366	98	129	189	87	5.166
Z	335	559	511	565	525	551	419	664	637	4.766
S	564	550	626	520	543	226	427	655	161	4.272
I	582	735	362	660	321	69	403	328	503	3.963
B	174	492	234	77	64	541	1.027	1.084	177	3.870
H	664	251	470	567	348	103	353	337	296	3.389
K	285	365	290	332	377	153	175	329	548	2.854
J	259	321	240	430	441	302	158	271	277	2.699
N	654	422	250	370	113	112	102	193	236	2.452
G	459	435	118	317	67	17	321	51	119	1.904
R	127	153	222	141	140	85	43	150	388	1.449
A	300	158	219	158	274	43	26	153	117	1.448
E	176	81	90	90	78	70	399	344	92	1.420
C	190	212	12	192		68	116	165	194	1.149
D	196	86	270	104	44	65	6	37	63	871
O	97	52	150	45	91	108	38	55	34	670
L	85	14	43	75	81	17	17	66	28	426
T	45	77	25	28	50	77	2	10	69	383
V				4	4	12	27			47
W					4	13	5			22
Total	11.459	10.545	9.930	9.755	7.558	4.667	6.143	7.468	6.649	74.174

Verifica-se que na análise dos dias de ausência, que o CID F apresentou uma queda significativa no ano de 2020, ano em que a Pandemia Covid-19 teve início. Importante notar que, apesar do medo decorrente dos riscos de contaminação, do isolamento social e das perdas vivenciadas, ainda assim as ausências por CID F diminuíram. No ano seguinte voltaram a subir e se mantiveram no mesmo patamar até então, em valores abaixo do ano de 2019 (ano pré-pandemia).

As ausências por CID M reduziram em 2020 e de forma mais relevante em 2021, voltando a subir em 2022 e um pouco mais em 2023, mas ainda assim menor que no ano de 2019. A despeito de uma visão clássica que relaciona o adoecimento por CID M apenas à ergonomia





física (mobiliário, acessórios ergonômicos, movimentos repetitivos, sobrecarga articular, entre outros), a literatura especializada tem relacionado cada vez mais estes adoecimentos ao estresse psicológico do trabalho.

A expansão do teletrabalho e do trabalho remoto, além do aumento de ações relacionadas à saúde mental e ergonomia, podem ser fatores responsáveis pela queda dos dias de ausência, ao comparar 2019 e 2023, devido aos fatores já abordados anteriormente, favoráveis ao teletrabalho no que se refere ao bem-estar e qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Tabela 5 - Dias de licença por CID - Valor relativo (%)

CID	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
F	15,44%	23,82%	29,15%	32,85%	23,68%	18,64%	21,37%	18,24%	19,66%	22,95%
M	23,31%	20,58%	18,98%	13,52%	24,24%	22,86%	10,37%	13,73%	19,78%	18,77%
Sem CID	15,93%	8,53%	10,25%	5,68%	4,84%	2,10%	2,10%	2,53%	1,31%	6,96%
Z	2,92%	5,30%	5,15%	5,79%	6,95%	11,81%	6,82%	8,89%	9,58%	6,43%
S	4,92%	5,22%	6,30%	5,33%	7,18%	4,84%	6,95%	8,77%	2,42%	5,76%
I	5,08%	6,97%	3,65%	6,77%	4,25%	1,48%	6,56%	4,39%	7,57%	5,34%
B	1,52%	4,67%	2,36%	0,79%	0,85%	11,59%	16,72%	14,52%	2,66%	5,22%
H	5,79%	2,38%	4,73%	5,81%	4,60%	2,21%	5,75%	4,51%	4,45%	4,57%
K	2,49%	3,46%	2,92%	3,40%	4,99%	3,28%	2,85%	4,41%	8,24%	3,85%
J	2,26%	3,04%	2,42%	4,41%	5,83%	6,47%	2,57%	3,63%	4,17%	3,64%
N	5,71%	4,00%	2,52%	3,79%	1,50%	2,40%	1,66%	2,58%	3,55%	3,31%
G	4,01%	4,13%	1,19%	3,25%	0,89%	0,36%	5,23%	0,68%	1,79%	2,57%
R	1,11%	1,45%	2,24%	1,45%	1,85%	1,82%	0,70%	2,01%	5,84%	1,95%
A	2,62%	1,50%	2,21%	1,62%	3,63%	0,92%	0,42%	2,05%	1,76%	1,95%
E	1,54%	0,77%	0,91%	0,92%	1,03%	1,50%	6,50%	4,61%	1,38%	1,91%
C	1,66%	2,01%	0,12%	1,97%		1,46%	1,89%	2,21%	2,92%	1,55%
D	1,71%	0,82%	2,72%	1,07%	0,58%	1,39%	0,10%	0,50%	0,95%	1,17%
O	0,85%	0,49%	1,51%	0,46%	1,20%	2,31%	0,62%	0,74%	0,51%	0,90%
L	0,74%	0,13%	0,43%	0,77%	1,07%	0,36%	0,28%	0,88%	0,42%	0,57%
T	0,39%	0,73%	0,25%	0,29%	0,66%	1,65%	0,03%	0,13%	1,04%	0,52%
V				0,04%	0,05%	0,26%	0,44%			0,06%
W					0,05%	0,28%	0,08%			0,03%

Quanto aos percentuais, fica claro que, ao se comparar CID M e F, aquele tende a variar mais ao longo dos anos, enquanto este é mais resistente a variações, mantendo-se relativamente em percentuais similares ano após ano. Este resultado evidencia a centralidade da dimensão psicológica na experiência de saúde/doença dos indivíduos, pois o adoecimento mental pode ser causa ou efeito de quaisquer doenças ou fatores da vida pessoal ou profissional.



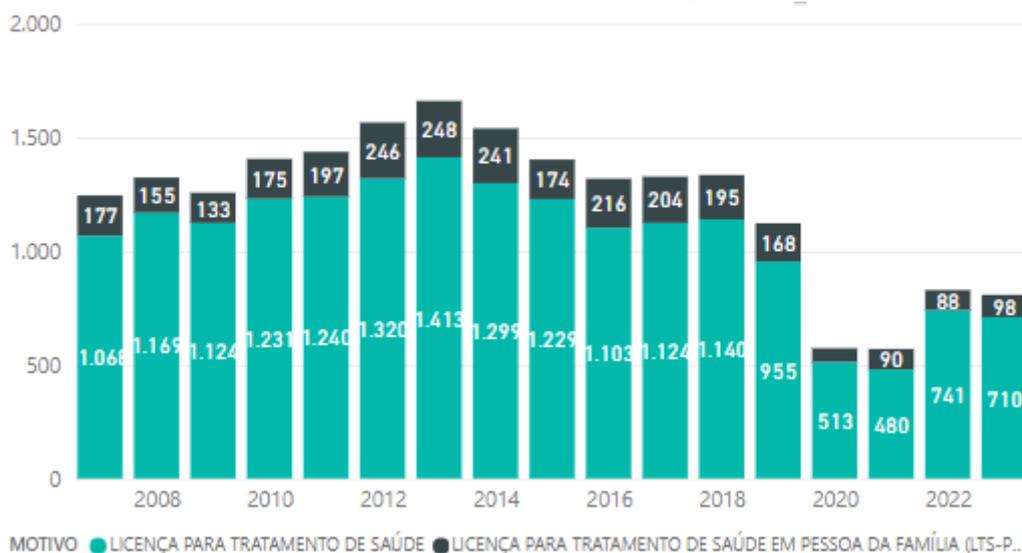


2. Número de licenças

O Gráfico 7 exibe o quantitativo anual de licenças do tipo LTS e LTS-PF, de 2007 a 2023. Acrescenta-se ainda que em 2023 houve o registro de 808 licenças, valor maior que o ocorrido nos anos de 2020 e 2021. O total de licenças de 2023 foi muito próximo ao do ano de 2022 (829 licenças), sendo apenas 2,5% menor que o ano anterior.

Da mesma forma que na análise para os dias de licença, percebe-se uma redução significativa a partir de 2020, ano em que se iniciou a pandemia. Com o trabalho remoto, supõe-se que os servidores e magistrados não registravam a licença médica, por ter maior possibilidade de conciliar o trabalho com a recuperação da saúde.

Gráfico 7 - Número de licenças (LTS e LTS-PF) por ano - 2007 a 2023



O Gráfico 8 exibe o total de licenças por mês, desde 2020. Da mesma forma que os dias de licença avaliado anteriormente, o mês de janeiro tende a apresentar menores valores, supostamente pelo fato de muitos terem férias e ser um mês parcialmente afetado pelo recesso.





Gráfico 8 - Número de licenças (LTS e LTS-PF) por mês, desde 2020

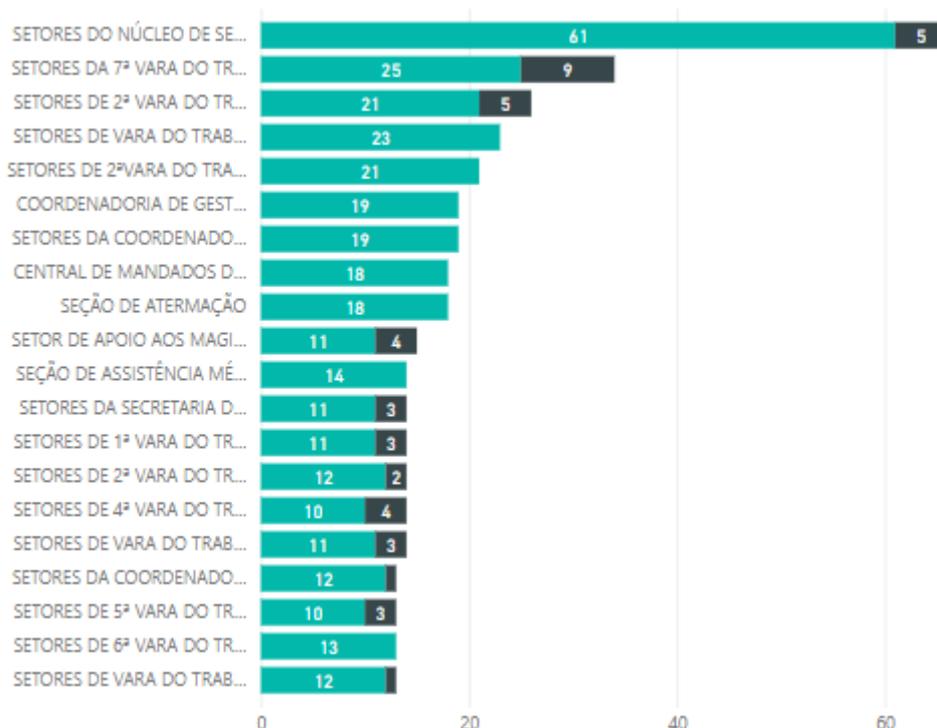


O Gráfico 9 exibe o quantitativo de licenças por setor no ano de 2023. Apesar da visualização dos nomes estar parcialmente exibida, no painel pode-se verificar o nome completo ao passar o mouse sobre a barra. Atualmente, o Núcleo de Segurança Institucional foi o setor com maior quantitativo de LTS e LTS-PF (66 licenças), seguido pela 7ª vara de Porto Velho (34 licenças) e 2ª vara de Porto Velho (26 licenças).

Ao comparar o quantitativo de licenças com os dias de licenças, verifica-se que o Núcleo de Segurança Institucional foi o maior em ambos, a 2ª vara de Porto Velho ocupou o 2º lugar no número de dias e o 3º lugar no número de licenças, enquanto a 7ª vara de Porto Velho ocupou o 24º lugar no ranking do número de dias e o 2º lugar no número de licenças.



Gráfico 9 - Número de licenças por setor em 2023



Conclusões e Recomendações

Neste relatório foram relacionadas as estatísticas de afastamento por motivo de saúde do TRT14, com objetivo de se criar algum entendimento sobre a sua atual configuração e apontar caminhos para sua melhoria.

A primeira análise realizada foi em relação aos dias de ausência ao trabalho, identificando-se diminuição ao se comparar os anos de 2019, ano pré-pandemia, e 2023, ano de retorno ao trabalho presencial no TRT14. A análise permitiu verificar que as campanhas e ações voltadas para a saúde mental, além da flexibilização das modalidades de trabalho podem ter exercido papel direto nestes resultados.

Em seguida, foi analisada a estatística dos dias de afastamento em relação às Unidades do TRT14, levantando-se apontamentos importantes que devem ser considerados ao se analisar contextos específicos de trabalho, como o perfil dos trabalhadores, características da rede de serviços da região, condições de trabalho da Unidade e a sua organização.

Outra análise relevante foi a que relacionou faixas etárias mais altas ao maior adoecimento, e menor adoecimento aos ocupantes de funções comissionadas, tendo sido discutido então a importância de se intensificar campanhas de saúde para os públicos-alvos mais vulneráveis



em dado aspecto, e um olhar cuidadoso em relação aos gestores que eventualmente podem negligenciar seus cuidados de saúde física e mental.

Por fim, na análise dos dias e percentuais de ausência em relação aos principais CIDs de afastamento, foi identificada redução mesmo em relação aos CIDs mais prevalentes, F e M. O entendimento sobre esse resultado foi o mesmo apresentado na primeira análise deste relatório.

Diante das análises realizadas, pôde-se perceber que ao longo dos últimos anos houve uma significativa melhora dos indicadores de saúde do TRT14. Embora não se tenha, no momento, ferramentas que demonstrem exatamente quais ações de saúde foram as principais responsáveis, nem quais políticas institucionais de gestão de pessoas foram mais efetivas, há indicativos de que a intensificação das campanhas de saúde mental focadas na melhoria das relações interpessoais no trabalho, e a implementação em larga escala do teletrabalho e do trabalho remoto, podem ter sido responsáveis diretas por estes resultados.

A natureza subjetiva da vivência humana no trabalho torna necessário um constante aprimoramento das organizações no que se refere à qualidade de vida e das políticas institucionais que tem o poder de afetar diretamente a experiência do trabalhador. Por isso, a despeito das melhorias percebidas, a organização como um todo deve envidar esforços contínuos e integrados para que se alcance a redução do absenteísmo de forma cada vez mais significativa e consistente ao longo do tempo.

Referências

- Beiguelman, B. (1996). *Curso de Bioestatística Básica*. Ribeirão Preto, SP: Sociedade Brasileira de Genética.
- Costa, C., & Correia, P. M. A. R. (2022). *O contrato psicológico e o desenvolvimento de Burnout*. Revista da FAE, 25(1), e 0721.
- Magalhães, M. N & Lima, A. C. P. (2023). *Noções de Probabilidade e Estatística*. São Paulo, SP: Edusp.
- Pereira, S., Correia, P., Palma, P. J., & Pitacho, L. (2021). *O papel do chamamento na moderação entre o stress de papéis e o burnout: as lições da judicatura*. Encontro de Administração da Justiça – ENAJUS, 1-11.

