

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**  
**DIRETORIA DE ENSINO**  
**CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR**  
**ACADEMIA BOMBEIRO MILITAR**

**ANDRÉ PEREIRA CANEVER**

**OS REFLEXOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 614/2013: ANÁLISE SOBRE OS**  
**AFASTAMENTOS DOS BOMBEIROS MILITARES ESTADUAIS DE SANTA**  
**CATARINA**

**FLORIANÓPOLIS**  
**SETEMBRO 2015**

**André Pereira Canever**

**Os reflexos da Lei Complementar N° 614/2013: análise sobre os afastamentos dos  
Bombeiros Militares Estaduais de Santa Catarina**

Monografia apresentada como pré-requisito  
para conclusão do Curso de Formação de  
Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de  
Santa Catarina.

**Orientador:** Ten Cel BM Cláudio Eduardo Hochleitner.

**Florianópolis**  
**Setembro 2015**

CIP – Dados Internacionais de Catalogação na fonte

---

- C221r Canever, André Pereira  
Os reflexos da Lei Complementar Nº 614/2013: análise sobre os afastamentos dos Bombeiros Militares Estaduais de Santa Catarina. / André Pereira Canever. -- Florianópolis : CEBM, 2015.  
91 f. : il.
- Monografia (Curso de Formação de Oficiais) – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Curso de Formação de Oficiais, 2015.  
Orientador: Ten Cel BM Cláudio Eduardo Hochleitner. Esp.
1. Afastamento de saúde.. 2. Reserva remunerada. 3. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. I. Hochleitner, Cláudio Eduardo. II. Título.

---

CDD 363.3

André Pereira Canever

Os Reflexos da Lei Complementar Nº 614/2013: análise sobre os afastamentos dos Bombeiros Militares Estaduais de Santa Catarina

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Florianópolis (SC), 21 de Setembro de 2015.

---

Esp. Ten Cel BM Cláudio Eduardo Hochleitner  
Professor Orientador

---

Ten Cel BM Ricardo Luiz Dutra  
Membro da Banca Examinadora

---

1º Ten BM João Vicente Pereira Cavalazzi  
Membro da Banca Examinadora

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus, por presentear-me com o dom da vida, por sempre guiar meus passos e minhas escolhas, e proporcionar as oportunidades de atingir meus objetivos. À minha família, meus irmãos Felipe e Mariana, ao meu pai, Júlio Rogério Canever (*in memoriam*), e principalmente a minha mãe, Maria Antônia Pereira Canever, pelo apoio incondicional em todas as etapas da minha vida, a luta para me educar e guiar para o caminho do bem. Vivemos tempos difíceis desde a morte do papai, mas nossa garra, união, amor e fé fizeram com que pudéssemos ultrapassar todos os desafios impostos pela vida. Agradeço aos inúmeros amigos que tenho, eles são como apoio para minha caminhada. Por fim, agradeço aos Meus comandantes anteriores ao Curso de Formação de Oficiais, Tenente Coronel Ricardo Luiz Dutra, e o orientador da minha monografia, o Senhor Tenente Coronel Bombeiro Militar Claudio Eduardo Hochleitner, pelas suas lições e ensinamentos. Mais do que conselhos e indicações de materiais diversos para o estudo, o Sr. Tenente Coronel Claudio, orienta todos aqueles que estão à sua volta. Um oficial da mais alta estirpe a quem tive a oportunidade de ser subordinado nos bons tempos que trabalhei na Diretoria de Pessoal do CBMSC, e que desde então é como um farol em minha vida profissional. Saibam que seguirei seus passos e que buscarei atingir a excelência que se espera de um oficial.

## RESUMO

Com a promulgação da Lei Complementar Nº 614, de 20 de dezembro de 2013, a forma de remuneração dos militares estaduais foi modificada. O presente trabalho busca identificar, em que medida a implementação da Lei supracitada interfere nos afastamentos de saúde e passagem para a reserva remunerada dos Bombeiros Militares. Para obtenção dos dados foi solicitado, junto a Diretoria de Pessoal do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, acesso ao banco de dados relativo ao efetivo da instituição. Assim, visando alcançar os objetivos propostos nesse trabalho, a pesquisa se classifica como exploratória, o procedimento técnico foi documental e a abordagem utilizada foi a quantitativa. A pesquisa possibilitou verificar as mudanças reais na remuneração dos bombeiros militares e os impactos causados nos afastamentos de saúde e passagem para a reserva remunerada dos bombeiros. O objetivo da pesquisa foi plenamente alcançado. Como resultado, identificou-se o aumento desses afastamentos após o início dos efeitos da Lei Complementar.

**Palavras-chave:** Bombeiro Militar. Remuneração. Afastamento.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Efetivo do CBMSC .....	30
Gráfico 2 – Proporção do quadro ativo por sexo.....	32
Gráfico 3 – Faixa etária .....	33
Gráfico 4 – Estado Civil .....	34
Gráfico 5 – Total de afastamento relativo por ano em percentuais. ....	45

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Condição do pessoal ativo .....	31
Tabela 2 – Condição do pessoal inativo .....	31
Tabela 3 – Servidores por quantitativo de filhos .....	34
Tabela 4 - Escolarização .....	35
Tabela 5 – Número de servidores por cargo .....	36
Tabela 6 – Quantitativo por período de ingresso.....	37
Tabela 7 – Comparativo salarial antes e depois da LC 614/2013 para ativos .....	38
Tabela 8 – Comparativo salarial dos servidores da ativa e da reserva remunerada .....	40
Tabela 9 – Perdas salariais na passagem para reserva antes e depois da LC 614/2013 .....	42
Tabela 10 – Afastamentos para tratamento de saúde por ano por grau hierárquico.....	44
Tabela 11 – Passagem para reserva por ano por grau hierárquico .....	46
Tabela 12 - Relação entre dias trabalhados e dias de afastamento em 2015 .....	47

## **LISTA DE SIGLAS**

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

OBM – Organização Bombeiro Militar

IRESA – Indenização por Regime Especial de Serviço Ativo

HE – Hora Extra

EO – Estímulo Operacional

BBMM – Bombeiros Militares

PMSC – Polícia Militar de Santa Catarina

LC – Lei Complementar

DP – Diretoria de Pessoal

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Problema.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>10</b>
1.2.1 Objetivo geral.....	10
1.2.2 Objetivos específicos.....	10
<b>1.3 Justificativa.....</b>	<b>11</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Absenteísmo.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Presenteísmo.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Legislação Remuneratória.....</b>	<b>16</b>
2.3.1 Legislação remuneratória anterior a 2013.....	17
2.3.2 Legislação remuneratória a partir de 2013.....	20
<b>3. MÉTODO.....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Caracterização da pesquisa.....</b>	<b>25</b>
3.1.1 População.....	25
3.1.2 Horizonte de tempo.....	26
3.1.3 Identificação da pesquisa.....	26
3.1.3.1 <i>Quanto aos objetivos.....</i>	<i>27</i>
3.1.3.2 <i>Quanto aos procedimentos.....</i>	<i>27</i>
3.1.3.3 <i>Quanto à abordagem.....</i>	<i>28</i>
<b>3.2 Procedimentos metodológicos.....</b>	<b>29</b>
<b>4. COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>30</b>
<b>4.1 Caracterização do quadro de pessoal do CBMSC.....</b>	<b>30</b>
<b>4.2 Composição salarial.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3 Afastamentos.....</b>	<b>43</b>
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>50</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Após a desvinculação da Polícia Militar em 2003, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC) vem expandindo a sua atuação para atender a todos os municípios do Estado de Santa Catarina. Entretanto, o órgão enfrenta algumas dificuldades para capilarizar-se por todo estado, dentre estas, a falta de efetivo. A falta de efetivo nas Organizações Bombeiro Militar (OBM) é um assunto recorrente no âmbito interno à Corporação. Segundo a Diretoria de Pessoal do CBMSC (2015), em resposta à consulta efetuada por correio eletrônico, em 2003 o total de efetivo era de 1.951 Bombeiros Militares (BBMM) e o número de OBMs 51, já em 2015 o número de efetivo ativo é 2.707 distribuídos em um total de 129 OBMs. Realizando-se uma média simples verificou-se que o número de efetivo pelo número de OBM em 2003 era 38,25 e hoje é de 21,29, isso indica que em relação à quantidade de OBM o número de Bombeiros Militares diminuiu de 2003 até 2015.

Alguns fatores influenciam diretamente na quantidade de efetivo, como a inclusão de novos bombeiros e a transferência para reserva remunerada – que é similar a aposentadoria – e de forma indireta o absenteísmo. Absentismo ou ausentismo, segundo Chiavenato (1999) é uma expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. Isto é, a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes do trabalho.

As inclusões necessitam uma série de fatores e muitos deles independem da gestão por parte do CBMSC. Já a transferência para a Reserva Remunerada é regulada pelo Estatuto dos Militares Estaduais que prevê:

[...]

Art. 103. A Transferência do policial-militar para reserva remunerada se efetua:

I – A pedido;

II – “Ex-officio”;

Art. 104. A transferência para a reserva remunerada, a pedido, será concedida ao militar estadual que contar, no mínimo:

I – 30 (trinta) anos de serviço, se homem, desde que 25 (vinte e cinco) anos sejam de efetivo serviço na carreira policial militar; ou

II – 25 (vinte e cinco) anos de serviço, se mulher, desde que 20 (vinte) anos sejam de efetivo serviço na carreira policial militar.

[...] (SANTA CATARINA, 1983).

A ausência do colaborador no ambiente de trabalho, segundo Chiavenato (2003), provoca problemas como: desorganização das atividades; queda na qualidade dos serviços prestados; limitação de desempenho e obstáculo para os gestores.

Em agosto de 2014 a Lei Complementar 614, de 20 de dezembro de 2013, modificou toda a forma de pagamento proposta pela Lei Complementar nº 137, de 22 de junho de 1995. A legislação antiga propunha o pagamento do salário que era composto pelo: soldo, Estímulo Operacional – que é similar a hora extra, cujo tempo que excede as 40 horas de trabalho semanais é pago de forma diferenciada – e adicionais, como noturno e tempo de serviço. Já a legislação de 2013 alterou a forma de pagamento que é composto basicamente pelo subsídio (parcela única) e a Indenização por Regime Especial de Serviço Ativo (IRESA).

### **1.1 Problema**

Com a pesquisa busca-se resposta para a seguinte pergunta: qual a influência da Lei Complementar nº 614/2013, que mudou a forma da remuneração dos Militares Estaduais, para o número de afastamentos do efetivo do CBMSC?

### **1.2 Objetivos**

Foram estabelecidos os seguintes objetivos para atender o problema de pesquisa:

#### **1.2.1 Objetivo geral**

Verificar a influência da Lei nº 614/2013 no número dos diferentes afastamentos no efetivo do CBMSC, após sua aprovação.

#### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar as alterações ocorridas na remuneração do efetivo com a implementação da Lei 614/2013;
- b) Verificar o absenteísmo e o número de passagens para a Reserva Remunerada no período entre 2010 a 2015;
- c) Analisar a relação de causa e efeito entre a alteração da lei de remuneração e os diferentes afastamentos no efetivo do CBMSC.

### **1.3 Justificativa**

A escolha do tema deste trabalho vem da experiência do pesquisador, obtida na Diretoria de Pessoal do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, na qual atuou enquanto soldado da corporação.

A expansão da corporação em todo território catarinense gerou a necessidade da ampliação de seus quadros profissionais. Todavia, mesmo com o ingresso de novo efetivo o objetivo de ter um quadro de pessoal capaz de atender todas às demandas que se apresentam não é atingido, pois a inclusão é concomitante a diversos tipos de afastamentos.

As políticas de pessoal de qualquer organização devem ir em direção não apenas da inclusão de novo corpo colaborativo, mas, sobretudo, na manutenção do corpo já existente em efetiva atividade.

A falta de efetivo é um assunto recorrente nos corredores da corporação.

Tais estudos possibilitarão uma compreensão da realidade para que políticas de pessoal sejam traçadas e as demandas de ampliação do quadro de pessoal sejam atendidas no CBMSC.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Há muito, o capital humano tem sido pauta das discussões nas organizações, mas não pode ser tratado apenas como recurso, pois conforme Tortorette (2010) funcionários satisfeitos com seu trabalho, quando sentem que são respeitados e reconhecidos tornam-se parceiros, indo além de suas obrigações, preocupando-se com o andamento da organização.

Porém, quando isso não ocorre o funcionário se sente fora do processo, pois sua ação foi idealizada ou planejada por outros, gerando sofrimento e mal-estar. “Esses sentimentos, por sua vez, acarretam presenteísmo, absenteísmo ou desistência da profissão” (ALTOE, 2010, p. 13).

### 2.1 Absenteísmo

Ao observar o ambiente de trabalho, identifica-se o aumento da ausência ao serviço, também conhecido como absenteísmo, que se configura como um problema relevante nos diferentes ambientes laborais, pois sobrecarrega os trabalhadores presentes, exigindo dos mesmos um maior comprometimento e gerando, conseqüentemente, uma queda na qualidade dos serviços prestados. Essa sobrecarga pode prejudicar a saúde do trabalhador, ocasionando desgaste físico, psicológico, social e espiritual, decorrendo em adoecimento do indivíduo (CHIAVENATO, 2008).

Diversos autores que tratam do assunto apresentam duas definições mais relevantes para absenteísmo: a primeira mais ampla, o considera como todo afastamento do trabalho, inclusive aqueles previstos legalmente, que garantem o convívio familiar e a qualidade de vida do trabalhador, tais como a licença maternidade, as férias, incluindo os atrasos ao serviço. Uma segunda considera absenteísmo apenas o afastamento do trabalho decorrente de doenças ou acidente do trabalho (FAVA, 2011), definição que será considerada na presente discussão.

Para Chiavenato (2008), o absenteísmo ou ausenteísmo é a ausência do empregado quando deveria estar trabalhando, seja por atraso, não comparecimento ou outro motivo.

Madalla (2008) considera absenteísmo como fracasso das horas de trabalho do empregado ou atraso em iniciar suas atividades laborais, seja por afastamento integral ou parcial. O autor, corroborando com Quick e Lapertosa (1982), classifica o absenteísmo como

voluntário, quando não existe a autorização para tanto, e involuntário, quando a ausência é programada, seja por problemas pessoais, adoecimento, ou outras previsões legais.

Sala et al. (2009) consideram quatro possibilidades de absenteísmo: por doença comum justificada por licença-saúde, sem nenhuma relação com o trabalho; por doença do trabalho que são decorrentes da atividade laboral, as conhecidas doenças ocupacionais, ou por acidente de trabalho; por previsões legais, também conhecido como absenteísmo compulsório por imposição do patrão ou por outro impedimento de comparecer ao trabalho; e os voluntários, cuja ausência tem motivação particular e sem apresentação de justificativa.

Para Bulhões (1986), o absenteísmo trabalhista abrange todas as causas de ausência, seja por doença prolongada, acidentes, licenças de maternidade, atenção a problemas familiares ou formalidades judiciais, ou até cursos fora da empresa. O autor não considera absenteísmo a greve, cursos dentro da empresa, repouso semanal ou compensado, férias e feriados.

Para muitos autores, um aspecto importante a ser considerado é que as causas do absenteísmo nem sempre estão relacionadas ao trabalhador, mas à empresa, enquanto organização e supervisão deficientes, por meio 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 seja pela natureza da atividade, seja por uma direção deficiente, que não visa uma política prevencionista e humanista (ALEXANDRE, 1987; COUTO, 1987; CHIAVENATO, 1994; ALVES, 1995).

Segundo Alves (1995), recursos humanos insuficientes podem colaborar na elevação do índice de absenteísmo, em razão da sobrecarga e insatisfação dos trabalhadores, provocando a queda na qualidade do serviço prestado.

Entre as principais razões para o absenteísmo, está a insatisfação no trabalho gerando custo organizacional elevado, pois substituir trabalhador é um encargo dispendioso. Quando as pessoas deixam seus trabalhos, as organizações perdem o investimento que fizeram no desenvolvimento do funcionário (CHIAVENATO, 1999). No mundo do trabalho se vivencia duas faces da mesma realidade, o absenteísmo e o presentismo ou presenteísmo o qual será discutido no próximo tópico.

## 2.2 Presenteísmo

Para Graviton (2008, p. 1), o presenteísmo, pode ser entendido como uma “doença organizacional” e é muito mais complexo identificá-lo em relação ao absenteísmo ou até, ao “workaholic” – situação em que o empregado, em casos mais graves, reduz sua vida ao trabalho.

O autor, citando os estudos de Maria José Tonelli, psicóloga do trabalho e professora da FGV/SP e Rosângela Casseano, psicóloga e consultora do site Sucesso e Carreira, registra que pessoas presenteístas são:

- a) inseguras, sentem-se ameaçadas pelos colegas e vivem com medo de perder o emprego;
- b) encaram o trabalho como um peso;
- c) têm baixa produtividade;
- d) nunca tiram férias, com receio de serem substituídas.

Os workaholic são diferentes, pessoas viciadas em trabalho, que:

- a) têm certeza de que são profissionais eficientes e necessários à empresa;
- b) buscam a perfeição no que fazem;
- c) trabalham com prazer;
- d) têm alta produtividade; e
- e) nunca tiram férias, simplesmente porque não conseguem ficar sem trabalhar.

O presenteísmo se caracteriza pela presença “parcial” do funcionário, ou seja, permanece no local de trabalho, mesmo não estando pleno de saúde física e/ou psicológica, pois está presente na empresa, mas suas tarefas são desempenhadas de forma insatisfatória e incompletas. Esta concepção proposta por Ogata (2008) está relacionada às condições que afetam negativamente a produtividade no trabalho, assumindo uma visão de caráter mais individual e se refere ao fato de o indivíduo estar presente no trabalho, mas com capacidade reduzida (BURTON ET AL, 2005; MATTKE ET AL, 2007; SANDERSON ET AL, 2006; UEGAKI ET AL, 2007).

O termo presenteísmo, cunhado por Cooper, psicólogo especialista em Administração Organizacional da Universidade de Manchester, Reino Unido, descreve a relação entre a enfermidade e perda de produtividade, gerada pela consequência do excesso de trabalho e o sentimento de insegurança no trabalho. Muitos são os fatores que levam a esse quadro entre eles encontram-se as novas relações de trabalho, caracterizadas pelas altas taxas de desemprego, reestruturação nos setores públicos e privados, diminuição no tamanho da

organização, redução do número de trabalhadores, aumento do número de pessoas com contratos temporários e redução dos benefícios (FLORES-SANDÍ, 2006).

Flores-Sandí (2006) ainda constatou que, quanto mais alta a pressão no ambiente de trabalho, maiores serão os índices de presenteísmo e a possibilidade de erros que pode levar a eventos adversos ou mesmo a acidentes de trabalho e comprometer a qualidade da assistência prestada.

Para Cabral (2011, p. 17) o presenteísta apresenta apatia em relação ao trabalho além de não se envolver ou comprometer-se com o que é exigido pela organização, gerando sobrecarga aos colegas, conflitos interpessoais, baixa produtividade e redução da eficiência do trabalho.

É comum a utilização do termo presenteísmo para explicar este “absenteísmo de corpo presente”, ou seja, as pessoas encontram-se no local de trabalho, todavia não conseguem cumprir totalmente suas funções em decorrência de problemas de ordem física ou psicológica, assim, se “está no trabalho e ao mesmo tempo fora dele” (HEMP, 2004).

As organizações devem estar atentas ao fenômeno pois:

63% dos gastos empresariais com saúde são resultantes do presenteísmo, ainda que este seja um cálculo difícil de fazer. O absenteísmo é fácil de medir: se a pessoa faltou um dia e a empresa sabe qual o valor de homem-hora trabalhado dela, sabe quanto custou a falta e quanto representa àquela hora sem produzir, mas no presenteísmo a pessoa está no trabalho, apenas não trabalha com toda sua capacidade (CANAL RH, 2010, p. 01).

Para Alberto Ogata, presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), e Cláudia Callé, consultora da Ricardo Xavier Recursos Humanos, a causa do presenteísmo está ligada a problemas de saúde física e de “males psíquicos, muitas vezes, decorrentes da má administração do estresse dentro da empresa” (CANAL RH, 2010, p. 01).

Para Franco et al (2010, p. 221) o fenômeno do presenteísmo, atinge especialmente os assalariados que, “mesmo adoecidos, não revelam seus sintomas no trabalho nem procuram benefícios pelo medo de perder o emprego ao terminar o período de afastamento.”

Para Cabral (2011, p. 21)

Este fenômeno tem sido amplamente identificado no país embora análises mais pormenorizadas a respeito só existam foram do Brasil. Grande parte das empresas conduz o tema com certo preconceito “velado”. Resultado do medo de ações judiciais impetradas por parte de organizações sindicais. Por esse motivo destinam-se a investigar as ausências dos trabalhadores ao trabalho, apenas, ou seja, o absenteísmo; e que seja por desconhecimento ou por desinteresse, deixam de observar a questão do presenteísmo no trabalho, perdendo rica oportunidade de tratar da saúde do trabalhador de maneira mais ampla.

O bombeiro militar, pela natureza de sua atividade profissional, está constantemente exposto ao estresse (DALEASTE, 2011) podendo gerar o presenteísmo, por essa razão devendo ser investigado.

### **2.3 Legislação Remuneratória**

Há muito se iniciou o processo do trabalho remunerado. Já no início do século XIX, um administrador de tecelagens em New Lanark, Escócia, revolucionou as relações de trabalho, pois entendia que as melhorias nas condições de vida dos empregados levariam ao inevitável aumento da produção e dos lucros, considerando que o “melhor investimento estava nos trabalhadores (ou máquinas vitais, como ele os chamava).” (STONER e FREEMAN, 2012, 23).

Com o advento das teorias taylorista e fordista de produção, o sistema remuneratório considerava a maior especialização da mão de obra, cujas atividades têm seu desenvolvimento previamente estabelecido. Conforme os indivíduos executem as tarefas descritas e estipuladas em seus cargos, já estarão contribuindo para o sucesso organizacional (LIMONGI-FRANÇA et. al., 2002).

Para Dutra (2009, 181-182) a remuneração divide-se em direta e indireta. Direta é aquela constituída pelo total de dinheiro recebido em contrapartida ao trabalho realizado. A indireta seriam os benefícios recebidos pela realização do trabalho, ou seja, “a remuneração direta é representada pelo dinheiro que colocamos em nosso bolso e a remuneração indireta é representada pelo dinheiro que não retiramos de nosso bolso.”

Marras (2011, 78) afirma “que o salário não é o único componente remuneratório”, existem também outras variáveis como benefícios e “verbas de crédito [...], por exemplo: componente de remuneração variável, adicionais, horas extras, gratificações, bônus, comissões etc.”.

Para Limongi-França et. al. (2002), a remuneração paga ao colaborador representa um caráter simbólico, não somente relacionada ao poder de compra ou ao padrão de vida que pode proporcionar, mas está relacionada ao valor que cada indivíduo representa para a organização.

A discussão sobre remuneração é encontrada em muitos autores, todavia no caso em estudo deve-se observar a legislação que regulamenta tal procedimento.

### 2.3.1 Legislação remuneratória anterior a 2013

O CBMSC era parte integrante da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, cuja remuneração era regulamentada pela Lei Nº 5.645, de 30 de novembro de 1979 que previa:

[...]

Do Policial-Militar na Ativa

[...]

Art.3º O Policial-Militar na Ativa faz jus à remuneração e a outros direitos.

Parágrafo único. A remuneração do policial-militar na ativa compreende:

I – vencimentos;

II - adicional por tempo de serviço;

III - adicional de permanência.

Capítulo I

Dos Vencimentos

Art.4º Vencimento é o quantitativo mensal em dinheiro, devido ao policial-militar em atividades compreendendo:

I – soldo;

Art.5º Soldo é a parte básica dos vencimentos inerentes ao posto ou a graduação do policial-militar na ativa.

[...]

Art 46. A ajuda de custo devida ao policial-militar será igual:

I - o valor correspondente à remuneração do posto ou graduação quando não possuir dependentes;

II - a 2 (duas) vezes o valor da remuneração quando possuir dependentes expressamente declarados.

Art.47. Não terá direito à ajuda de custo o policial-militar:

I – movimentado por interesse próprio ou em operações de manutenção da ordem pública;

II – desligado de curso ou escola por falta de aproveitamento ou truncamento voluntário de matrícula.

[...] (SANTA CATARINA, 1979).

O Adicional por Tempo de Serviço foi primeiramente previsto no estatuto dos militares estaduais, entretanto a Lei Complementar Nº 93 de 6 de agosto de 1993 aplicou aos militares estaduais o disposto no Art. 5º da Lei Complementar Nº 36 de 18 de abril de 1992., o qual redefiniu o adicional por tempo de serviço, o que já era previsto no estatuto dos militares estaduais.

[...]

Art. 14 - O disposto no art. 5º, da Lei Complementar nº 36, de 18 de abril de 1991, se aplica aos servidores públicos militares.

[...] (SANTA CATARINA, 1992).

A Lei Complementar Nº 36, de 18 de abril de 1992, redefiniu o adicional por tempo de serviço.

[...]

Art. 5º Para efeito de concessão de adicional por tempo de serviço, somente poderá

ser computado aquele prestado à administração direta, autárquica e fundacional dos três Poderes do Estado e decorrente do exercício de mandato eletivo.

Parágrafo único. O adicional por tempo de serviço será concedido na base de 3% (três por cento) por triênio de efetivo exercício, até o limite máximo de 36% (trinta e seis por cento), resguardado, sempre, o direito adquirido.

[...] (SANTA CATARINA, 1992).

A Lei Complementar Nº 52, de 29 de maio de 1992 instituiu o pagamento do adicional de permanência nos termos que segue:

[...]

Art.10. Ao completar o prazo para a inatividade, o Servidor Público Militar fará jus a um acréscimo de 5% (cinco por cento), sobre o vencimento ou provento, por anuênio, a título de Adicional de Permanência, até o limite de 5 (cinco) anuênios.

[...] (SANTA CATARINA, 1992).

No decorrer dos anos e conforme a política de cada época, a legislação foi sofrendo alterações com inclusão de adicionais e benefícios, tais como a indenização do Estímulo Operacional e Adicional Noturno, previstos na Lei Complementar Nº 137, de 22 de junho de 1995, a Gratificação Natalina prevista na Lei nº 6.270, de 19 de outubro de 1983 e a indenização da Atividade de Instrução e Ensino previsto na Lei nº 11.496, de 19 de julho de 2000. Esses adicionais são rubricas variáveis e pessoais, que estão atrelados à capacidade laborativa do militar, portanto, não incidem na remuneração para a base de cálculo da Ajuda de Custo.

Relevante salientar que o estímulo operacional, previsto na Lei Complementar 137/1995, que para o presente estudo será denominado hora extra, somente teria direito o militar que estivesse atuando em área finalística:

[...]

Art. 2º Fica instituída para os servidores pertencentes ao Grupo Segurança Pública - Corpo de Bombeiros Militar, ao Grupo Segurança Pública - Perícia Oficial, ao Grupo Segurança Pública - Polícia Civil, ao Grupo Segurança Pública - Polícia Militar, ao Grupo Segurança Pública - Sistema Prisional e ao Grupo Segurança Pública - Sistema de Atendimento ao Adolescente Infrator, do Sistema de Segurança Pública, da Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa do Cidadão, que efetivamente participam de atividades finalísticas operacionais, a Indenização de Estímulo Operacional, nas mesmas bases da remuneração do serviço extraordinário e do trabalho noturno. (NR)

Art. 3º O valor da Indenização de que trata o artigo anterior, no que se refere a serviço extraordinário, é o resultado do valor/hora normal de trabalho acrescido de 50% (cinquenta por cento) e multiplicado pelo número de horas extraordinárias.

§ 1º Horas extraordinárias são aquelas que excedem a carga horária de 40 horas semanais.

§ 2º A prestação de serviço extraordinário não está sujeita a limitação de carga horária semanal, não podendo ultrapassar 40 (quarenta) horas mensais.

[...] (SANTA CATARINA, 1983).

A Lei Complementar nº 454, de 05 de agosto de 2009, especificamente o art 9º instituiu o Adicional de Pós-graduação:

[...]

Art. 9º Aos militares estaduais, nos termos desta Lei Complementar, que apresentarem certificado ou diploma de conclusão de curso de Pós-Graduação, inerentes ao cargo ou à respectiva área de atuação, desde que autorizados e reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, fica instituído o Adicional de Pós-Graduação, incidente sobre o valor do soldo de cada posto ou graduação, correspondente a:

- I - 13% (treze por cento) para especialização;
  - II - 16% (dezesseis por cento) para mestrado; e
  - III - 19% (dezenove por cento) para doutorado.
- [...] (SANTA CATARINA, 2009).

A Lei nº 12.568, de 17 de fevereiro de 2003, previa a Indenização de Auxílio Saúde, aplicável ao militar em Licença para Tratamento de Saúde, com Atestado de Origem ou Inquérito Sanitário de Origem, decorrente de serviço operacional e nela não se enquadrando o deslocamento de casa para o serviço e vice-versa.

[...]

Art. 17. O *caput* do art. 2º da Lei nº 12.568, de 17 de fevereiro de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º Fica instituída aos integrantes do Grupo Segurança Pública - Corpo de Bombeiros Militar, do Grupo Segurança Pública - Polícia Civil, do Grupo Segurança Pública - Polícia Militar, do Grupo Segurança Pública - Sistema Prisional e do Grupo Segurança Pública - Sistema de Atendimento ao Adolescente Infrator, do Sistema de Segurança Pública, da Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa do Cidadão, a Indenização de Auxílio à Saúde, no valor igual à quarenta horas extras e cento e dois adicionais noturnos, com base nos arts. 2º a 5º da Lei Complementar nº 137, de 22 de junho de 1995, nos casos de afastamento das atividades profissionais para efeitos de Licença de Saúde, em decorrência de ferimento ou moléstia que tenha relação de causa e efeito com o serviço operacional.” (NR)

[...] (SANTA CATARINA, 2003).

Em relação aos abonos a Lei Complementar Nº 12.667, de 29 de setembro de 2003, instituiu abonos de R\$ 100,00 para Carreiras de Praças e de Oficiais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos. Ainda a lei Complementar Nº 451, de 05 de agosto de 2009, instituiu abonos de R\$ 590,00 para Carreira de Praças e de R\$ 300,00 para Carreira de Oficiais, da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos. Também a lei Complementar Nº 15.160, de 11 de maio de 2010, instituiu abonos de R\$ 250,00 para Carreira de Praças e de R\$ 2.000,00 para Carreira de Oficiais, da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos.

A Lei Complementar nº 556, de 21 de dezembro de 2011, incorporou gratificações e abonos ao vencimento e soldo dos servidores e militares, ativos e inativos, do Grupo Segurança Pública e do Grupo Justiça e Cidadania.

[...]

Art. 3º Ficam incorporadas ao valor do soldo dos Militares do Grupo Segurança Pública - Carreira das Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos, observada a proporcionalidade do regime de trabalho e dos proventos da reserva ou reforma remunerada, as seguintes verbas remuneratórias:

I - abono concedido pelo art. 1º da Lei nº 12.667, de 2003, no valor de R\$ 100,00 (cem reais);

II - abono instituído pelo inciso I do art. 1º da Lei Complementar nº 451 de 2009, no valor de R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais); e

III - gratificação de representação concedida pelo art. 2º da Lei nº 15.160, de 2010, no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

Art. 4º Ficam incorporadas ao valor do soldo dos Militares do Grupo Segurança Pública - Carreira dos Oficiais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ativos e inativos, observada a proporcionalidade do regime de trabalho e dos proventos da reserva ou reforma remunerada, as seguintes verbas remuneratórias:

I - abono concedido pelo art. 1º da Lei nº 12.667, de 2003, no valor de R\$ 100,00 (cem reais);

II - abono concedido pelo inciso II do art. 1º da Lei Complementar nº 451, de 2009, no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais); e

III - gratificação de representação concedida pelo art. 1º da Lei nº 15.160, de 2010, no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

[...]

Art. 8º A incorporação das gratificações e dos abonos de que tratam os arts. 1º e 3º desta Lei Complementar será efetivada parceladamente, da seguinte forma:

I - R\$ 100,00 (cem reais) em março de 2012;

II - R\$ 100,00 (cem reais) em setembro de 2012;

III - R\$ 100,00 (cem reais) em dezembro de 2012;

IV - R\$ 110,00 (cento e dez reais) em março de 2013;

V - R\$ 110,00 (cento e dez reais) em setembro de 2013;

VI - R\$ 120,00 (cento e vinte reais) em dezembro de 2013; e

VII - R\$ 300,00 (trezentos reais) em março de 2014.

[...] (SANTA CATARINA, 2011).

A partir de 2013, com a edição da Lei Complementar Nº 614, de 20 de dezembro de 2013, tema da próxima seção, a forma de remuneração dos militares catarinense sofreu significativas mudanças.

### 2.3.2 Legislação remuneratória a partir de 2013

A Lei Complementar Nº 614/2013 alterou o sistema remuneratório dos militares de Santa Catarina, que passou a ser por meio de subsídio:

[...]

Art. 1º O sistema remuneratório dos Militares Estaduais fica estabelecido por meio de subsídio, fixado na forma dos Anexos I, II e III desta Lei Complementar.

Parágrafo único. O subsídio fica fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio ou outra espécie remuneratória, salvo as verbas estabelecidas no art. 3º desta Lei Complementar.

[...] (SANTA CATARINA, 2013).

O subsídio é uma forma de retribuição pecuniária prevista na Constituição Federal. No caso dos servidores públicos, é a contraprestação pelo serviço prestado.

### Para Cunha Júnior

Subsídio, portanto, consiste em nova modalidade de retribuição pecuniária paga a certos agentes públicos, em parcela única, sendo vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória. Sem embargo disso, a própria Constituição Federal, em face do § 3º do art. 39, permitiu o acréscimo ao subsídio de certas gratificações e indenizações, e determinados adicionais, como a gratificação de natal, os adicionais de férias, de serviços extraordinários, as diárias, as ajudas de custo e o salário-família (CUNHA JÚNIOR, 2015, p. 227).

Assim, o Art. 3º da referida lei define quais vantagens continuarão a existir e outras que serão implementadas:

[...]

Art. 3º O subsídio dos Militares Estaduais não exclui o direito à percepção, nos termos da legislação e regulamentação específicas, de:

I – décimo terceiro vencimento, na forma do inciso IV do art. 27, combinado com o § 13 do art. 31, da Constituição do Estado;

II – terço de férias, na forma do inciso XII do art. 27, combinado com o § 13 do art. 31, da Constituição do Estado;

III – diárias e ajuda de custo, na forma da legislação em vigor;

IV – retribuição financeira transitória pelo exercício de função de comando, direção, chefia ou assessoramento;

V – vantagem de que trata o § 1º do art. 92 da Lei nº 6.745, de 28 de dezembro de 1985;

VI – parcela complementar de subsídio, na forma do § 1º do art. 2º desta Lei Complementar;

VII – Indenização por Regime Especial de Serviço Ativo, na forma do art. 6º desta Lei Complementar;

VIII – indenização por aula ministrada, pelo exercício de atividade de docência nos Centros de Ensino das Instituições Militares estaduais;

IX – retribuição financeira transitória pelo exercício de atividades no Corpo Temporário de Inativos da Segurança Pública (CTISP), na forma do art. 8º da Lei Complementar nº 380, de 3 de maio de 2007, com a redação do art. 14 desta Lei Complementar;

X – indenização por invalidez permanente, na forma da Lei nº 14.825, de 5 de agosto de 2009;

XI – retribuição financeira transitória pela participação em grupos de trabalho ou estudo, em comissões legais e em órgãos de deliberação coletiva, nos termos do inciso II do art. 85 da Lei nº 6.745, de 1985;

XII – retribuição financeira pelo exercício de cargo ou comissão, na forma do art. 10 da Lei nº 5.645, de 30 de novembro de 1979;

XIII – auxílio-alimentação; e

XIV – outras parcelas indenizatórias previstas em lei.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no § 11 do art. 37 da Constituição da República às vantagens previstas nos incisos I, II, III, VIII, IX, X, XIII e XIV do *caput* deste artigo.

[...] (SANTA CATARINA, 2013).

Dentre estas vantagens mencionadas acima, cabe ressaltar a Indenização Por Regime Especial do Serviço Ativo (IRESA) que está definida no Art. 6º da LC 614/2013.

[...]

Art. 6º Fica atribuída aos Militares Estaduais que se encontrarem em efetivo serviço Indenização por Regime Especial de Serviço Ativo no percentual de 17,6471% (dezessete inteiros e seis mil, quatrocentos e setenta e um décimos de milésimo por

cento) do valor do subsídio do respectivo posto ou graduação, fixado na forma do Anexo III desta Lei Complementar, a contar de 1º de agosto de 2014.

§ 1º O regime especial de serviço ativo caracteriza-se pela prestação de serviço em condições adversas de segurança, com risco à vida, cumprimento de escalas ordinárias e extraordinárias e atendimento a situações excepcionais inerentes à atividade Militar Estadual, conforme definido por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º A Indenização por Regime Especial de Serviço Ativo constitui-se em verba de natureza indenizatória e não se incorpora ao subsídio, aos proventos nem à pensão por morte, sendo isenta da incidência de contribuição previdenciária, aplicando-se, em qualquer caso, o limite fixado pelo inciso III do art. 23 da Constituição do Estado.

§ 3º O valor da Indenização por Regime Especial de Serviço Ativo não constitui base de cálculo de qualquer vantagem, exceto décimo terceiro vencimento e terço constitucional de férias, calculados na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de percepção, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, devendo ser observado, para o cálculo da proporcionalidade, o seguinte:

I – no caso do décimo terceiro vencimento, considerar-se-á o ano civil; e

II – no caso do terço constitucional de férias, considerar-se-á o período aquisitivo.

§ 4º A Indenização por Regime Especial de Serviço Ativo não é devida ao Militar Estadual:

I – licenciado no caso previsto no inciso II do art. 68 da Lei nº 6.218, de 10 de fevereiro de 1983;

II – licenciado no caso previsto no inciso VI do art. 62 da Lei nº 6.745, de 1985;

III – afastado para frequentar curso de pós-graduação, em tempo integral, nos termos do art. 18 da Lei nº 6.745, de 1985; e

IV – que, em exercício nos órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo, do Poder Legislativo, do Poder Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas do Estado, bem como em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, não esteja ocupando cargo ou função policial militar, de natureza policial militar ou de interesse policial militar, conforme definido por ato do Chefe do Poder Executivo.

[...] (SANTA CATARINA, 2013).

Percebe-se que apesar de utilizar o subsídio, algumas vantagens permaneceram previstas em lei, todavia muitas foram as vantagens que deixaram de existir e o art. 4º definiu as que foram extintas.

[...]

Art. 4º Estão compreendidas no subsídio e por ele extintas todas as espécies remuneratórias do regime anterior, de qualquer origem e natureza, que não estejam explicitamente mencionadas no art. 3º desta Lei Complementar, em especial:

I – vantagens pessoais e vantagens pessoais nominalmente identificadas (VPNI), de qualquer origem e natureza;

II – diferenças individuais e resíduos, de qualquer origem e natureza;

III – valores incorporados à remuneração decorrentes do exercício de função de comando, direção, chefia ou assessoramento ou de cargo de provimento em comissão;

IV – valores incorporados à remuneração a título de adicional por tempo de serviço, triênios ou quinquênios;

V – abonos;

VI – valores pagos a título de representação;

VII – adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

VIII – adicional noturno;

IX – Indenização de Estímulo Operacional, instituída pela Lei Complementar nº 137, de 22 de junho de 1995;

X – adicional vintenário;

XI – adicional de pós-graduação; e

XII – Indenização de Representação de Chefia, instituída pelo art. 18 da Lei Complementar nº 254, de 15 de dezembro de 2003.

Parágrafo único. Não poderão ser concedidas, a qualquer tempo e a qualquer título, quaisquer outras vantagens com o mesmo título e fundamento das verbas extintas quando da adoção do regime de remuneração por subsídio.

[...] (SANTA CATARINA, 2013).

Além da extinção das vantagens supramencionadas, outras foram revogadas pelo o art, 27:

Art. 27. Ficam revogados:

I – o inciso II do art. 80 da Lei nº 5.645, de 30 de novembro de 1979;

II – o art. 90 da Lei nº 5.645, de 30 de novembro de 1979;

III – o art. 54 da Lei nº 6.218, de 10 de fevereiro de 1983; e

IV – o art. 2º da Lei Complementar nº 68, de 11 de novembro de 1992.

As vantagens extintas tinham caráter de incentivo ou reconhecimento conforme transcritos e grifados.

[...]

Art.80. Provento é o quantitativo em dinheiro que o policial-militar percebe na inatividade, quer na reserva remunerada ou reformado, constituído pelas seguinte parcelas:

**II - indenização de habilitação;**

[...]

Art.90. O policial militar da ativa que foi ou venha a ser reformado por incapacidade física definitiva, fará jus a um auxílio invalidez no valor de 20% (vinte por cento) do soldo ou quotas de soldo, desde que seja, por Junta Policial Militar de Saúde, considerado total e permanentemente inválido para qualquer tipo de trabalho, sem possibilidade de prover os meios de subsistência e que se encontrar nas seguintes condições.

§ 1º Para continuidade do direito ao recebimento do auxílio-invalidez o policial-militar ficará sujeito a apresentar anualmente declaração de que não exerce nenhuma atividade remunerada e, a critério da administração, submeter-se, periodicamente, à inspeção de saúde de controle.

§ 2º No caso de incapacidade permanente, causada por doença mental, a declaração de que trata o parágrafo anterior deve ser firmada por 2 (dois) oficiais da ativa da Polícia Militar.

§ 3º O auxílio-invalidez será suspenso automaticamente pela autoridade competente, sem prejuízo de outras sanções cabíveis, se for constatado que o policial-militar exerça ou tenha exercido qualquer atividade remunerada, após a Junta Policial-Militar de Saúde o ter considerado inválido permanentemente, bem como se for julgado apto em inspeção de saúde de que trata o § 1º deste artigo.

Art. 54. O auxílio invalidez, atendidas as condições estipuladas na Lei de Remuneração dos Policiais-Militares, será concedido ao policial-militar que **quando em serviço ativo tenha sido ou venha a ser reformado** por incapacidade definitiva ou considerado inválido, isto é, impossibilitado total e permanentemente para qualquer trabalho, não podendo prover os meios de subsistência.

Parágrafo único. O policial-militar fará jus, ainda, a outros direitos pecuniários em casos especiais, fixados em legislação peculiar.

Art. 2º A aplicação das disposições previstas nesta Lei Complementar aos Militares Estaduais ativos, inativos e instituidores de pensão não poderá implicar redução de remuneração, de proventos nem de pensão.

Art. 2º Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a conceder gratificação aos militares estaduais, requisitados ou à disposição, para desempenhar atividades e com o efetivo exercício nos Gabinetes do Governador e Vice-Governador do Estado e na Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa do Cidadão, equivalente a 10% (dez por cento) do soldo do posto ou graduação do servidor, incidindo sobre a mesma o Adicional por Tempo de Serviço.” (NR)  
[...] (SANTA CATARINA, 2013).

Diante de tantas alterações, se faz necessária uma análise aprofundada para verificar as reais repercussões na remuneração sobre efetivo do CBMSC e, principalmente, a relação dos afastamentos com a edição da lei.

### **3. MÉTODO**

Para que se atinjam os objetivos deste trabalho e se obtenha um resultado seguro, será considerada uma série de procedimentos que irão definir a forma por meio da qual se atingirá determinado resultado. Marconi e Lakatos (2010, p. 116) define metodologia como sendo “o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento.” Neste sentido, segundo Demo (1994), o objetivo da metodologia estabelece que os procedimentos adotados durante a realização da pesquisa garantam sua rigidez científica. Assim sendo, a seguir, far-se-á uma descrição das técnicas utilizadas na construção deste trabalho de pesquisa.

#### **3.1 Caracterização da pesquisa**

Segundo Gil (2002, p. 17), toda e qualquer pesquisa “pode ser definida como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos.” Em outras palavras, a pesquisa é a forma de se obter respostas para os problemas que se quer entender.

Diante dos objetivos propostos, pode-se constatar que para a sua total compreensão, torna-se necessária a caracterização da pesquisa sobre os seguintes aspectos: população, horizonte do tempo e identificação da pesquisa.

##### **3.1.1 População**

A população pesquisada compreenderá a totalidade dos funcionários do Corpo de Bombeiro Militar de Santa Catarina, dentre eles, àqueles com afastamentos, seja por licença para tratamento de saúde, tratamento de saúde de pessoa da família, seja para reserva remunerada, entre outros, portanto, uma pesquisa censitária.

De forma simplificada o conceito de censo, é “a aferição de características específicas de um universo de objetos físicos e sociais, verificadas em todas as unidades ou elementos que compõem tal universo ou população, termos mais usuais em estatística” (SASS, 2012, p. 133).

### 3.1.2 Horizonte de tempo

O Corpo de Bombeiro Militar de Santa Catarina, até 2003, era parte integrante da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina. Com a Edição da Emenda Constitucional nº 033, de 13 de junho de 2003, em seu Art. 108, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina - CBMSC passou a ter *status* de Organização independente, subordinada ao chefe do poder executivo, passando a formar com a Polícia Militar, o grupo de Militares Estaduais:

[...]

Art. 108. O Corpo de Bombeiros Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e disciplina, subordinado ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além de outras atribuições estabelecidas em Lei:

[...](SANTA CATARINA, 2003).

Assim, a pesquisa considerará o período de 2003 a 03 de agosto de 2015.

### 3.1.3 Identificação da pesquisa

Nessa seção, tem-se como objetivo apresentar os critérios utilizados para a realização do projeto de pesquisa. Nele constam as técnicas a serem utilizadas e apropriadas para o desenvolvimento do estudo e atendimento de seus objetivos.

Oliveira (2007, p. 43) fundamenta que:

[...] a metodologia de pesquisa é um processo que se inicia desde a disposição inicial de se escolher um determinado tema para pesquisar até a análise dos dados com as recomendações para minimização ou solução do problema pesquisado. Portanto, metodologia é um processo que engloba um conjunto de métodos e técnicas para ensinar, analisar, conhecer a realidade e produzir novos conhecimentos.

Ainda para Richardson (1999, p. 70) o “método precisa estar apropriado ao tipo de estudo que se deseja realizar, mas é a natureza do problema ou seu nível de aprofundamento que, de fato, determina a escolha do método”.

Silva e Menezes (2001) enquadram a pesquisa em três categorias: quanto aos objetivos, quanto aos seus procedimentos e quanto à abordagem do problema explorado que será seguido no presente estudo.

### 3.1.3.1 *Quanto aos objetivos*

Para alcançar os objetivos propostos nesse trabalho, a pesquisa se classifica como exploratória.

O objetivo da pesquisa exploratória é fazer uma busca em um problema ou em uma situação para prover critérios e maior compreensão (MALHOTRA, 2006).

Segundo Reis (2008, p. 55), “A pesquisa exploratória é o primeiro passo de qualquer pesquisa, que acontece quando o tema escolhido é pouco explorado e o pesquisador precisa incorporar características inéditas e buscar novas abordagens”.

Para Raupp e Bauren (2008, p.80):

Uma característica interessante da pesquisa exploratória consiste no aprofundamento de conceitos preliminares sobre determinada temática não contemplada de modo satisfatório anteriormente. Assim, contribui para o esclarecimento de questões superficialmente abordadas sobre o assunto.

Toda e qualquer pesquisa depende de um estudo bibliográfico e não seria diferente com a pesquisa exploratória, pois mesmo que sejam poucas as referências sobre o tema pesquisado, sempre haverá alguma obra, ou experiências práticas com problemas semelhantes, ou ainda, a análise de exemplos análogos que contribuirão para a compreensão do assunto em pauta.

Em razão da mudança de legislação que regulamenta o sistema remuneratório dos militares estaduais, a presente pesquisa se caracteriza como exploratória, pois não existe, ainda, investigação sobre a influência de referida mudança no comportamento do efetivo do CBMSC.

### 3.1.3.2 *Quanto aos procedimentos*

De acordo com a metodologia adotada, os procedimentos técnicos utilizados se caracterizam como documental, pois o uso de documentos em pesquisa permite acrescentar a dimensão do tempo à compreensão do social. A análise documental favorece a observação do processo de maturação ou de evolução de indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas, entre outros (CELLARD, 2008).

Para Helder (2006, p. 1-2) “a técnica documental vale-se de documentos originais, que ainda não receberam tratamento analítico por nenhum autor. [...] é uma das técnicas decisivas para a pesquisa em ciências sociais e humanas.

Já para Kelly apud Gauthier (1984: 296):

Trata-se de um método de coleta de dados que elimina, ao menos em parte, a eventualidade de qualquer influência – presença ou intervenção do pesquisador – do conjunto das interações, acontecimentos ou comportamentos pesquisados, anulando a possibilidade de reação do sujeito à operação de medida.

O conceito de documento ultrapassa a ideia de textos escritos e/ou impressos. Os documentos são utilizados como fontes de informações, indicações e esclarecimentos que trazem seu conteúdo para elucidar determinadas questões servindo de prova para outras, de acordo com o interesse do pesquisador (FIGUEIREDO, 2007).

Apesar de ser a pesquisa documental, o principal procedimento de pesquisa utilizado, esse estudo inclui também a pesquisa bibliográfica, pois a pesquisa bibliográfica “pode ser realizada independente ou como parte da pesquisa descritiva ou documental” (CERVO; BERVIAN, 1983, p. 55).

Para Fachin (2006, p. 146):

A pesquisa documental corresponde a toda a informação coletada, seja de forma oral, escrita ou visualizada. Ela consiste na coleta, classificação, seleção difusa e utilização de toda a espécie de informações, compreendendo também as técnicas e os métodos que facilitam a sua busca e a sua identificação.

A pesquisa documental é muito semelhante à pesquisa bibliográfica, pois a única diferença entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica utiliza contribuições de diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental utiliza materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (GIL, 1999).

Os dados serão levantados a partir de documentos e relatórios, solicitados à Diretoria de Pessoal do CBMSC, inerentes às informações de pessoal do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos, hospedado no provedor do estado, no Centro de Informática e Automação do Estado de Santa Catarina – CIASC.

### 3.1.3.3 *Quanto à abordagem*

A abordagem utilizada nesse trabalho foi a pesquisa quantitativa que é caracterizada pela utilização de instrumentos estatísticos, simples (percentuais, médios,

desvios-padrões, etc.), ou mais complexos (análises de regressão, correlações, etc.), na coleta e no tratamento dos dados (RAUPP; BEUREN, 2008).

Para Richardson (1999, p. 70) a abordagem quantitativa “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coletas das informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas [...]”, destacando sua relevância na intenção de garantir precisão dos resultados.

Wainer (2009, p. 6) afirma que a tradição da pesquisa quantitativa está nas ciências naturais, pois existem poucas variáveis e são objetivas, cujas medidas ocorrem em escalas numéricas, além de basear-se numa visão dita positivista na qual:

- diferentes observadores obterão os mesmos resultados em diferentes observações;
- não se busca o que é melhor e o que é pior;
- são consideradas mais ricas que descrições verbais.

Os dados levantados serão quantificados para verificação das hipóteses traçadas, por meio de análise estatística.

## **3.2 Procedimentos metodológicos**

### **3.2.1 Coleta de dados**

Os dados serão levantados a partir das informações existentes no banco de dados dos recursos humanos do Bombeiro Militar de Santa Catarina, por meio de relatórios específicos, solicitados à Diretoria de Pessoal do CBMSC.

### **3.2.2 Sistematização e análise de dados**

Os dados coletados serão tabulados em planilha de Excel®(Windows XP) e, para procedimentos de categorização das variáveis, as informações serão trabalhadas em tabela dinâmica, cujo tratamento foi realizado por meio de estatística descritiva, visando verificar os valores absolutos, frequências relativas em percentuais, cálculo da média, bem como desvio padrão, permitindo a análise dos dados coletados que serão apresentados em gráficos ou tabelas.

## 4. COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Após apresentação e aprovação do projeto de pesquisa, foram solicitados à Diretoria de Pessoal do CBMSC, por correio eletrônico enviado ao seu diretor, dados para efetivação da pesquisa. Em 7 de agosto de 2015 houve o retorno da solicitação o qual será apresentado neste capítulo. Como a pesquisa é censitária, foi utilizado o total do quadro de pessoal do CBMSC.

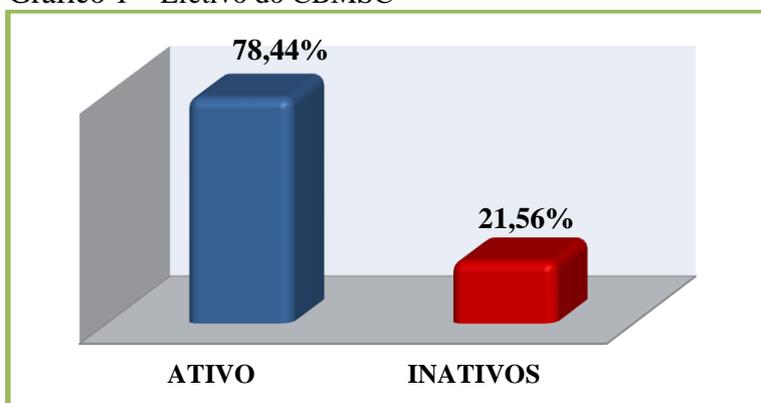
### 4.1 Caracterização do quadro de pessoal do CBMSC

Em função de pressões que recebem, tanto do contexto externo quanto do interno, as organizações passam constantemente por diversas mudanças que vão além de suas estruturas organizacionais, seus produtos, mercados ou serviços, mas afetam principalmente seus padrões comportamentais ou culturais, seus padrões políticos ou relações internas e externas de poder. (FLEURY; FISCHER, 1992).

Os recursos humanos de uma instituição são seu maior capital, pois as pessoas são criativas, inovam, produzem, buscam com seu conhecimento, solução para situações diversas que se apresentam. O capital humano faz parte da instituição, pois também depende dele o seu sucesso. Assim, conhecer seu capital humano é preponderante nas definições da gestão que se pretende imprimir, por isso, nessa seção traz-se a caracterização dos recursos humanos do CBMSC.

O quadro de pessoal do CBMSC, em 3 de agosto de 2015, é composto por 3451 efetivos dos quais 2707 estão na ativa e 744 estão na inatividade. O Gráfico 1 demonstra, em percentuais, os dados relativos à condição do efetivo do CBMSC.

Gráfico 1 – Efetivo do CBMSC



Fonte: DP/CBMSC (2015)

O CBMSC, apesar de atuar no território catarinense desde 1926, enquanto instituição é bastante nova. Somente em 2003 foi desvinculado da Polícia Militar de Santa Catarina, por essa razão seu quadro de pessoal também é novo, haja vista que 78,44% estão ativos e apenas 21% estão na inatividade.

Para demonstrar um maior nível de detalhamento foi elaborada a tabela 1 que traz a condição em que se apresentavam os ativos, na data limite, demonstrando os valores absolutos e frequência relativa.

Tabela 1 – Condição do pessoal ativo

<b>Condição</b>	<b>V.A.</b>	<b>F.R.(%)</b>
<b>Normal</b>	2330	86,07
<b>Dispensa médica</b>	3	0,11
<b>Férias</b>	243	8,98
<b>Internado no hospital</b>	1	0,04
<b>Licen. interesse partic .sem vencimento</b>	3	0,11
<b>Licença gestante</b>	1	0,04
<b>Licença para tratamento saúde</b>	17	0,63
<b>Licença premio/especial</b>	108	3,99
<b>Prisão</b>	1	0,04
<b>Total</b>	2707	100,00

Fonte: DP/CBMSC (2015)

Pode-se observar pelos dados apresentados na tabela 1 que, por diferentes razões, o CBMSC pode contar com 86,07% do pessoal ativo em efetivo exercício, sendo que 13,93% possuem algum tipo de afastamento legalmente previsto.

Assim como procedido para os ativos, a tabela 2 contém os dados relativos à condição do pessoal que se encontra na inatividade.

Tabela 2 – Condição do pessoal inativo

<b>Condição</b>	<b>V.A.</b>	<b>F.R.(%)</b>
<b>Reforma p/sent.cons.disciplina</b>	1	0,13
<b>Reforma por incapacidade</b>	26	3,50
<b>Reserva p/exercer mand.eletivo</b>	5	0,67
<b>Reserva por tempo de serviço</b>	712	95,70
<b>Total</b>	744	100

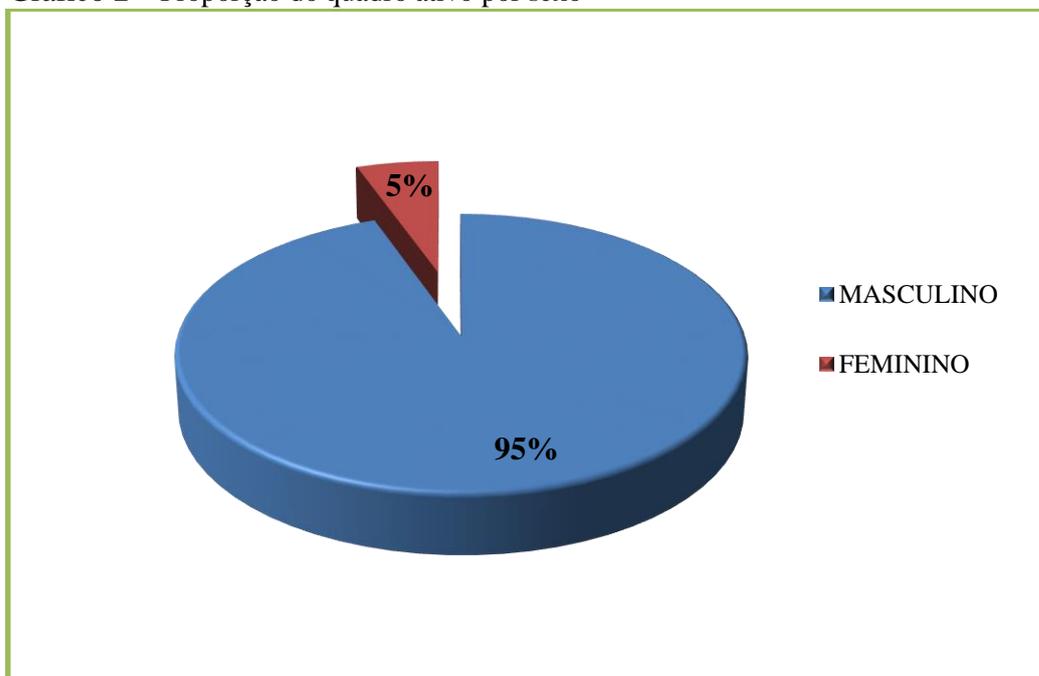
Fonte: DP/CBMSC (2015)

Do total de pessoal que se encontra inativo 95,70% foi para esta condição em razão do tempo de serviço e apenas 4,30% estão inativos por outras razões como demonstrado na tabela 2.

A partir deste ponto, a caracterização do quadro de pessoal do CBMSC considerará apenas aqueles que se encontram ativos e foram tratados dados como sexo, faixa etária, ano de ingresso na instituição, estado civil, se possuem filhos e se há dependência destes, escolaridade, cargo etc.

Faz pouco tempo que o sexo feminino foi aceito na composição do efetivo tanto da polícia militar quanto no CBMSC, portanto, este dado é relevante na caracterização do quadro de pessoal do CBMSC, o gráfico 2 apresenta a proporção entre os sexos masculino e feminino em percentuais.

Gráfico 2 – Proporção do quadro ativo por sexo



Fonte: DP/CBMSC (2015)

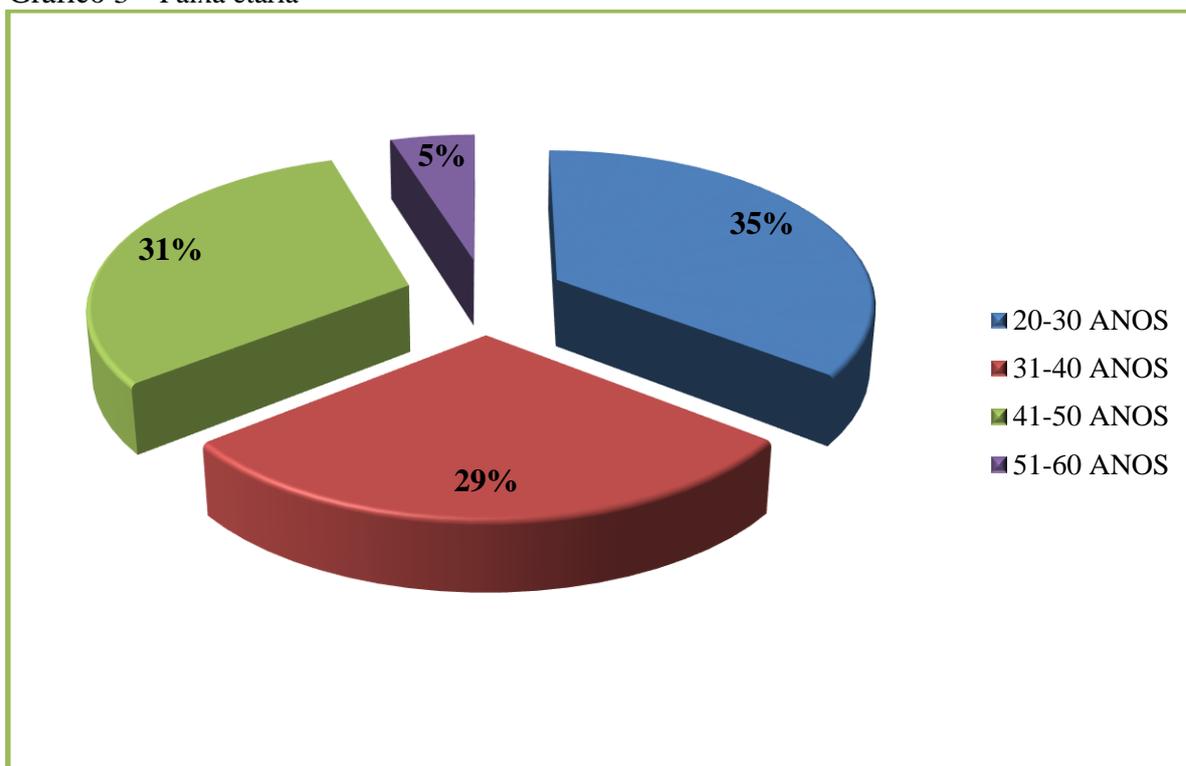
Mesmo que o sexo feminino tenha ganhado espaço no mundo corporativo, pois representam hoje aproximadamente 50% da força de trabalho dos Estados Unidos, na União Europeia, as mulheres preencheram 75% dos oito milhões de vagas novas criadas desde 2000, falta muito para se chegar a um tratamento igualitário entre os sexos (CUNHA, 2015).

O gráfico 2 demonstra que a presença feminina no CBMSC ainda é bastante pequena e a tendência é permanecer nessa proporção, uma vez que a Lei Complementar nº 587 de 2013, que versa sobre a inclusão no CBMSC e PMSC, afirma que o ingresso para o

sexo feminino será no máximo de 6% do número de vagas abertas para cada inclusão (SANTA CATARINA, 2013).

Os dados da faixa etária, apresentados no gráfico 3, são importantes, pois apesar de o CBMSC se constituir uma instituição há pouco tempo, seu quadro de pessoal já existia enquanto vinculado à PMSC.

Gráfico 3 – Faixa etária

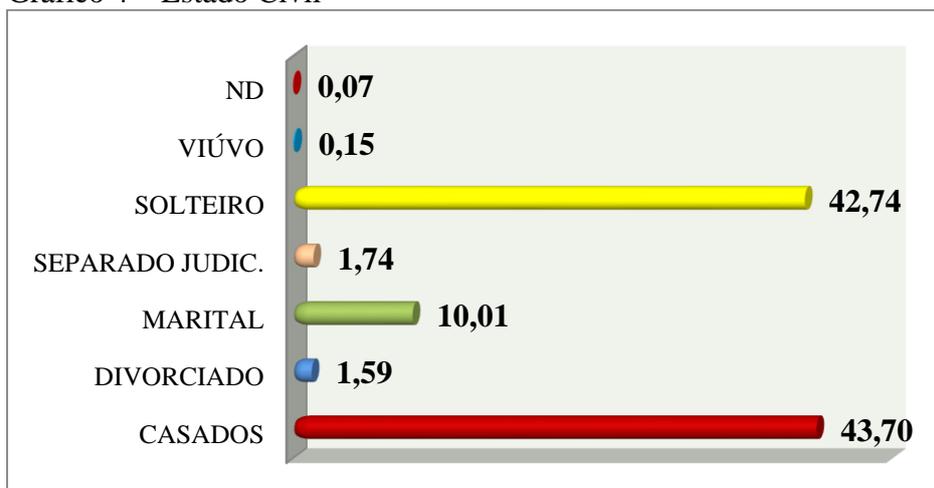


Fonte: DP/CBMSC (2015)

Mesmo que o quadro de pessoal do CBMSC já existisse antes de sua institucionalização, é possível observar que a faixa etária de seu pessoal é significativamente nova, pois 64% estão na faixa etária entre vinte e quarenta anos. Isso se deve ao incremento que o CBMSC recebeu em seu quadro de pessoal, haja vista que em 2003 o efetivo ativo era de 1.951, enquanto que atualmente é de 2707 na mesma condição, portanto, um acréscimo 38,75% em relação ao número inicial.

Em relação ao estado civil os dados estão dispostos no gráfico 4, em percentuais.

Gráfico 4 – Estado Civil



Fonte: DP/CBMSC (2015)

Observa-se que os dados referentes a essa categorização são bastante equilibrados com predomínio de casados e solteiros.

Possuir filhos é um dado relevante por ter influência sobre os valores recebidos mensalmente. A tabela 3 demonstra o número de servidores por quantitativo de filhos em valores absolutos e frequência relativa.

Tabela 3 – Servidores por quantitativo de filhos

Numero de filhos	V.A.	F.R.(%)
Sem filhos	1277	47,17
Um	661	24,42
Dois	560	20,69
Três	160	5,91
Quatro	34	1,26
Cinco	11	0,41
Seis	3	0,11
Oito	1	0,04
<b>Total</b>	<b>2707</b>	<b>100,00</b>

Fonte: DP/CBMSC (2015)

Depreende-se da tabela 03 que a maior concentração de servidores que possuem filhos os tem na quantidade entre um e dois filhos, com um total de 45,11%, todavia 47,17% dos servidores ainda não possuem filhos.

A cada dia ouve-se que mudanças vêm ocorrendo na sociedade resultando num processo de globalização mundial, pautando no rápido avanço tecnológico, da informação e de telecomunicações, além de outras transformações que sugerem novas formas de percepção e interpretação da sociedade (CORRÊA, 2004).

A escolarização dos profissionais de todas as áreas é tema recorrente nas academias, haja vista que o novo paradigma produtivo vem exigindo qualificação para seus quadros, pois se necessita de “trabalhadores multifuncionais, capazes de identificar e resolver problemas, antecipar circunstâncias, pensar e planejar estrategicamente, além de desempenhar um amplo conjunto de atividades” (LEITE; POSTHUMA, 1996, p. 68).

Nesse contexto, a administração pública necessita possuir uma gestão que dê conta de tantas necessidades e, para tanto, a escolarização é um fator que incide diretamente na qualidade dos serviços prestados pelo CBMSC, assim como para sua gestão.

A categoria escolarização é apresentada na tabela 4 em valores absolutos e frequência relativa.

Tabela 4 - Escolarização

<b>Escolarização</b>	<b>V.A.</b>	<b>F.R.(%)</b>
<b>Alfabetizado sem curso</b>	1	0,04
<b>De 5ª a 8ª série incompleta</b>	3	0,11
<b>De 5ª a 8ª série completa</b>	18	0,66
<b>2º grau incompleto</b>	11	0,41
<b>2º grau completo</b>	668	24,68
<b>Superior incompleto</b>	123	4,54
<b>Superior completo</b>	802	29,63
<b>Especialização</b>	1039	38,38
<b>Mestrado</b>	34	1,26
<b>Não informado</b>	6	0,22
<b>N/d</b>	2	0,07
<b>Total</b>	<b>2707</b>	<b>100</b>

Fonte: DP/CBMSC (2015)

Considerando que 97,23% possui formação entre 2º grau completo e especialização, depreende-se que o quadro de pessoal ativo do CBMSC tem uma formação adequada para a efetivação de uma gestão estratégica eficiente, salientando-se que 29,63% possuem curso superior e 38,38% de seu pessoal ativo já possui o nível de especialização.

O foco da pesquisa visa estabelecer uma relação entre o que o servidor percebe ao final de cada mês de trabalho e seus afastamentos, uma vez que o salário pode satisfazer as

necessidades sociais e em alguns casos, associado a outras variáveis, satisfazer as necessidades de autoestima e autorrealização (PONTES, 2005).

As políticas gerais de pessoal da organização, seus métodos de recompensar individualmente os empregados e a cultura da organização se traduzem em ações organizacionais que influenciam e motivam os trabalhadores.

A *política de pessoal*, como as escalas de salários e os benefícios para o empregado [...] geralmente têm pouco impacto sobre o desempenho do indivíduo. Mas essas políticas afetam o desejo dos empregados permanecerem na organização ou saírem dela, e a capacidade de atrair novos empregados (STONER; FREEMAN, 2012, p. 335).

Por se tratar de uma corporação militar, os valores salariais estão diretamente ligados ao cargo ocupado por cada servidor. Assim a tabela 5 demonstra o quantitativo de servidores por cargo, em valor absoluto e frequência relativa para, posteriormente, tratar das questões salariais relativas aos cargos aqui abordados.

Tabela 5 – Número de servidores por cargo

<b>Grau hierárquico</b>	<b>V.A.</b>	<b>F.R.(%)</b>
Soldado 3ª Classe nq	3	0,11
Soldado 3ª Classe	162	5,98
Soldado 2ª Classe	756	27,93
Soldado 1ª Classe	403	14,89
Cabo	548	20,24
3º Sargento	368	13,59
2º Sargento	96	3,55
1º Sargento	66	2,44
Subtenente	62	2,29
Cadete 3º período	25	0,92
Cadete 4º período	18	0,66
2º Tenente	21	0,78
1º Tenente	75	2,77
Capitão	26	0,96
Major	42	1,55
Tenente-Coronel	26	0,96
Coronel	10	0,37
Total	2707	100

Fonte: DP/CBMSC (2015)

A maior concentração de servidores encontra-se no grau hierárquico de soldado em seus diferentes níveis, com um total de 49% do total dos ativos. O grau hierárquico de cabo, que possui apenas um nível, corresponde a 20,24% dos ativos, já o grau hierárquico de sargento com três níveis, mais o grau hierárquico de subtenente, somam 21,87% dos ativos.

Cadetes em formação, representam 1,58% dos ativos. Os graus hierárquicos mais elevados, que correspondem ao grupo de oficiais, representam juntos 7,39% do total de ativos.

Ter noção do tempo de serviço dos servidores possibilita, aos gestores, a programação de abertura de novas vagas para ampliação adequada do efetivo, além de se ter um quadro de pessoal condizente com as necessidades diárias que irá refletir em serviço de qualidade prestado pelo CBMSC.

A tabela 6 apresenta o quantitativo por período de ingresso. Considerando que muitas são as condicionantes para completar-se o tempo de serviço para passagem para a reserva e, por tornar-se mais didático, optou-se por trabalhar faixas de período de ingresso que de certa forma representam o tempo de atividade na corporação.

Tabela 6 – Quantitativo por período de ingresso

<b>PERÍODO DE INGRESSO</b>	<b>V.A.</b>	<b>F.R.(%)</b>
<b>De 1978 a 1982</b>	24	0,89
<b>De 1983 a 1987</b>	231	8,53
<b>De 1988 a 1992</b>	318	11,75
<b>De 1993 a 1997</b>	479	17,69
<b>De 1998 a 2002</b>	53	1,96
<b>De 2003 a 2007</b>	327	12,08
<b>De 2008 a 2012</b>	781	28,85
<b>De 2013 a 2015</b>	494	18,25
<b>Total</b>	<b>2707</b>	<b>100</b>

Fonte: DP/CBMSC (2015)

A maior concentração de ingresso ocorreu entre os anos de 2008 e 2012 com 28,85% de ingressos do total de ativos. Registra-se que nesse período o CBMSC já estava bem estruturado, enquanto instituição independente da PMSC. Todavia, chama-nos atenção o percentual de ingressos nos anos de 2013 a 2014, com 18,25%. Por ser um período menor, identifica-se que o crescimento da corporação foi significativo. Ressalta-se o percentual entre os anos de 2003 a 2014 que juntos somam 59,18%, período este posterior a desvinculação do CBMSC em relação ao PMSC.

Depreende-se desta primeira análise que o efetivo do CBMSC é composto por 3.451 pessoas das quais 2707 estão na atividade e apenas 744 na inatividade, que a participação da mulher pode ser considerada pequena, e que a faixa etária é jovem e dominada

pelo estado civil de casados. A maioria não possui filhos e tem bom grau de instrução. Seu quadro é composto por maioria de soldados nas diferentes classes e foi significativa a ampliação deste após a desvinculação do CBMSC da PMSC.

## 4.2 Composição salarial

A discussão presente nesta pesquisa está relacionada diretamente com a composição salarial da categoria, especialmente num comparativo entre a remuneração paga antes e depois da vigência da Lei Complementar nº 614/2013.

Como demonstrada na seção 2.3.1 e 2.3.2, muitas são as diferenças remuneratórias a partir da edição da lei supramencionada. Para um melhor entendimento as tabelas 7 e 8 demonstram algumas diferenças, dentre elas o aumento salarial, a representatividade da Hora Extra no total da composição salarial, tanto para ativos quanto para inativos respectivamente.

Tabela 7 – Comparativo salarial antes e depois da LC 614/2013 para ativos

Grau hierárquico	Média Salarial								
	Anterior a Lei 614/2013					Posterior a Lei 614/2013			
	Soldo (R\$)	Adicionais (R\$)	Hora Extra		Total (R\$)	IRESA			Total (R\$)
72 HE (R\$)			%	Subsídio (R\$)		Valor (R\$)	%		
Soldado 2ª classe	2.109,31	88,34	1.186,73	35	3.384,39	3.390,18	717,92	17,65	4.108,10
Soldado 1ª classe	2.190,36	178,28	1.279,07	35	3.647,71	3.743,19	792,68	17,65	4.535,87
Cabo	2.271,40	495,21	1.493,97	35	4.260,58	4.431,62	938,46	17,65	5.370,08
3º Sargento	2.595,60	730,72	1.796,21	35	5.122,53	5.213,67	1.104,07	17,65	6.317,74
2º Sargento	2.717,16	1.367,68	2.205,81	35	6.290,65	6.133,73	1.298,91	17,65	7.432,64
1º Sargento	2.838,74	1.477,77	2.330,91	35	6.647,42	7.216,15	1.528,13	17,65	8.744,28
Subtenente	3.081,87	1.419,30	2.430,63	35	6.931,81	9.125,23	1.932,41	17,65	11.057,64
			<b>40 HE (R\$)</b>						
2º Tenente	6.746,27	308,53	2.116,44	23	9.171,24	10.735,58	2.273,42	17,65	13.009,00
1º Tenente	6.963,79	1.866,92	2.649,21	23	11.479,92	12.053,99	2.552,62	17,65	14.606,61
Capitão	7.193,82	2.385,08	2.873,67	23	12.452,56	13.184,05	2.791,92	17,65	15.975,97
Major	7.436,81	4.327,92	3.529,42	23	15.294,15	15.067,49	3.190,77	17,65	18.258,26
Tenente Coronel	7.692,65	5.615,35	3.992,40	23	17.300,40	16.950,92	3.589,61	17,65	20.540,53
Coronel	8.258,14	7.302,19	4.668,10	23	20.228,43	18.834,36	3.988,46	17,65	22.822,82

Fonte: DP/CBMSC (2015)

Fica evidente o aumento salarial após julho de 2014 que, em alguns casos

representou em média de 27% e em outros, próximo a 50%. Todo o aumento salarial visa motivar e valorizar o trabalhador e não é diferente nas instituições militares.

É importante observar os reflexos que a hora extra incidia sobre a composição salarial. A escala de 24 horas de serviço por 48 horas de folga impunha ao militar, a realização de uma média mensal de 72 horas extras e praças e de 40 horas extras mensais para os oficiais. Este quantitativo de horas extras compunha o salário dos militares uma vez que todos os meses ele percebia este valor no contracheque. As horas extras representavam 23% do salário dos oficiais e 35% do salário dos praças, um valor considerável para a renda de qualquer pessoa. Para a remuneração por subsídio não importa o quantitativo de horas, pois a legislação não prevê este tipo de pagamento. A coluna “Adicionais” representa a média dos valores recebidos pelos mais diversos incrementos tais como: adicional tempo de serviço, adicional tempo de permanência, gratificação vintenária entre outros.

A tabela 8 contém os dados dos os salários da ativa e da reserva antes e depois da LC 614/2013.

Tabela 8 – Comparativo salarial dos servidores da ativa e da reserva remunerada

Grau hierárquico	Média Salarial							
	Anterior a Lei 614/2013				Posterior a Lei 614/2013			
	Salário na Ativa (R\$)	Salário na Reserva (R\$)	Diferença (R\$)	Diferença Relativa (%)	Salário na Ativa (R\$)	Salário na Reserva (R\$)	Diferença (R\$)	Diferença Relativa (%)
Soldado 2ª classe	3.384,39	2.368,64	-1.015,74	-30,01	4.108,10	3.743,19	-364,91	-8,88
Soldado 1ª classe	3.647,71	2.766,61	-881,10	-24,15	4.535,87	4.431,62	-104,25	-2,30
Cabo	4.260,58	3.326,32	-934,26	-21,93	5.370,08	5.213,67	-156,41	-2,91
3º Sargento	5.122,53	4.084,84	-1.037,70	-20,26	6.317,74	6.133,73	-184,01	-2,91
2º Sargento	6.290,65	4.316,51	-1.974,14	-31,38	7.432,64	7.216,15	-216,49	-2,91
1º Sargento	6.647,42	4.501,17	-2.146,25	-32,29	8.744,28	9.125,23	380,95	4,36
Subtenente	6.931,81	7.054,80	123,00	1,77	11.057,64	10.735,58	-322,06	-2,91
2º Tenente	9.171,24	6.711,34	-2.459,90	-26,82	13.009,00	12.053,99	-955,01	-7,34
1º Tenente	11.479,92	9.578,90	-1.901,03	-16,56	14.606,61	13.184,05	-1.422,56	-9,74
Capitão	12.452,56	11.764,73	-687,84	-5,52	15.975,97	15.067,49	-908,48	-5,69
Major	15.294,15	13.308,00	-1.986,15	-12,99	18.258,26	16.950,92	-1.307,34	-7,16
Tenente-Coronel	17.300,40	15.560,33	-1.740,07	-10,06	20.540,53	18.834,36	-1.706,17	-8,31
Coronel	20.228,43	18.672,40	-1.556,03	-7,69	22.822,82	22.822,82	0,00	

Fonte: DP/CBMSC (2015)

Fica evidente que a saída para reserva gera perdas significativas no salário do servidor, todavia as perdas salariais antes da edição da LC 614/2013 eram bem mais significativas. Com exceção do grau hierárquico subtenente, todos os demais graus tinham perdas superiores a 5% antes da LC 614/2013, quando da passagem para reserva remunerada. Já depois da edição da LC 614/2013, as perdas salarias para os graus hierárquicos de oficiais não chegam a 10% e para os graus hierárquicos de praças não chegam a 9%.

Registra-se que o grau de 1º sargento obteve um acréscimo de 4,36% quando da passagem para a reserva remunerada, enquanto que o grau de coronel não obteve nenhuma perda. Entre os graus de praças as perdas mais significativas recaíram sobre o grau de soldado 2ª classe com 8,88%, sendo que os demais graus tiveram apenas 2,3% e 2,91%.

A tabela 9 demonstra a média e desvio padrão das perdas salarias antes e depois da edição da LC 614/2013, tanto dos valores absolutos (V.A.) quanto das diferenças relativas (D.R.%).

Tabela 9 – Perdas salariais na passagem para reserva antes e depois da LC 614/2013

Grau Hierárquico	Anterior a Lei 614/2013						Posterior a Lei 614/2013					
	Diferença V. A. (R\$)	Diferença F.R. (%)	Média V.A. (R\$)	Desvio Padrão V.A. (R\$)	Média F.R. (%)	Desvio Padrão F.R.(%)	Diferença V.A.(R\$)	Diferença F.R. (%)	Média V.A. (R\$)	Desvio Padrão V.A.	Média F.R.(% )	Desvio Padrão F.R.(%)
Soldado 2ªClasse	-1.015,74	-30,01					-364,91	-8,88				
Soldado 1ªClasse	-881,10	-24,15					-104,25	-2,30				
Cabo	-934,26	-21,93					-156,41	-2,91				
3º Sargento	-1.037,70	-20,26	-1.123,74	-700,70	-23,11	-9,76	-184,01	-2,91	-138,17	-228,17	-2,64	-3,55
2º Sargento	-1.974,14	-31,38					-216,49	-2,91				
1º Sargento	-2.146,25	-32,29					380,95	4,36				
Subtenente	123,00	1,77					-322,06	-2,91				
2º Tenente	-2.459,90	-26,82					-955,01	-7,34				
1º Tenente	-1.901,03	-16,56					-1.422,56	-9,74				
Capitão	-687,84	-5,52	-1.721,84	-539,09	-13,27	-7,02	-908,48	-5,69	-1.259,91	-298,10	-6,37	-3,10
Major	-1.986,15	-12,99					-1.307,34	-7,16				
Ten-Coronel	-1.740,07	-10,06					-1.706,17	-8,31				
Coronel	-1.556,03	-7,69					-	-				

Fonte: DP/CBMSC (2015)

A tabela 9 ilustra e demonstra a média das perdas salariais, tanto em valores absolutos quanto em diferença relativa, entre o percebido na atividade e o percebido na reserva remunerada.

Para os graus de oficiais a média das perdas salariais em valor absoluto passa de R\$ 1.721,84 para R\$ 1.259,91, ou seja uma redução da perda de R\$ 461,93. Para os graus de praças as perdas são ainda menos significativas, pois deixam de ser R\$ 1.123,74 para ser apenas R\$ 138,17, tendo uma redução de perdas de R\$ 985,57.

Considerando as diferenças relativas observa-se que a média de perdas para os graus de oficiais caiu de 13,27% para 6,37% e o desvio padrão para os mesmos graus caiu de 7,02% para 3,10%. A mesma situação observa-se para os graus de praças cuja média da diferença relativa caiu de 23,11% para 2,54% e o desvio padrão caiu de 9,76% para 3,55%.

Essa redução das perdas salariais, tanto quando se trata de afastamento para tratamento de saúde como da ida para a reserva remunerada, tem impacto direto para o aumento desses dois tipos de afastamentos que serão tratados no próximo item.

### **4.3 Afastamentos**

Quando da caracterização do quadro de pessoal do CBMSC, foi apresentado nas tabelas 1 e 2, a condição dos ativos e inativos respectivamente. Observa-se também, na tabela 9, que as perdas salariais para aqueles que possuem afastamento para tratamento de saúde ou os que optam em ir para reserva, após a edição da LC 614/2013, tornaram-se bem menores. Assim neste item serão detalhados estes afastamentos.

A Tabela 10 contém o número de dias de afastamento para tratamento de saúde, por ano e por grau hierárquico.

Tabela 10 – Dias de afastamentos para tratamento de saúde por ano por grau hierárquico.

Grau hierárquico	ANO														
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	ATÉ 06/2014	DE 07 A 12/2014	2014	ATÉ 06/2015
Sold. 3ª classe NQ	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	59	59	0
Soldado 3ª classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	229	103	47	150	253
Soldado 2ª classe	0	0	0	0	0	0	0	39	319	717	1356	841	1654	2495	2023
Soldado 1ª classe	310	1121	754	1176	2084	1913	1623	2487	3730	2119	1861	522	1012	1534	1685
Cabo	1128	3189	4271	5263	4228	4264	4645	5369	5244	4062	3450	1738	2843	4581	3194
3º sargento	799	1897	2262	2437	3120	2903	4453	4695	3662	2578	2484	1030	2485	3515	2093
2º sargento	187	219	468	734	551	260	561	360	347	274	490	283	1078	1361	506
1º sargento	320	155	101	166	387	555	824	351	531	409	296	80	243	323	260
Subtenente	338	710	878	634	991	802	1227	911	409	310	479	107	362	469	103
Cadete	0	0	0	10	33	19	0	35	58	50	6	3	4	7	5
2º Tenente	0	0	0	13	12	0	5	21	0	4	5	1	0	1	76
1º Tenente	3	3	1	152	46	38	22	91	4	50	211	41	85	126	53
Capitão	0	10	8	15	1	30	167	77	22	44	62	55	72	127	4
Major	226	65	19	31	30	33	13	33	64	77	76	27	123	150	88
Tenente-Coronel	10	44	2	35	42	35	33	7	30	22	75	5	77	82	22
Coronel	110	41	30	25	24	0	27	0	61	59	100	41	63	104	14
Total	3431	7454	8794	10691	11549	10852	13600	14476	14493	10796	11180	4877	10207	15084	10379

Fonte: DP/CBMSC (2015)

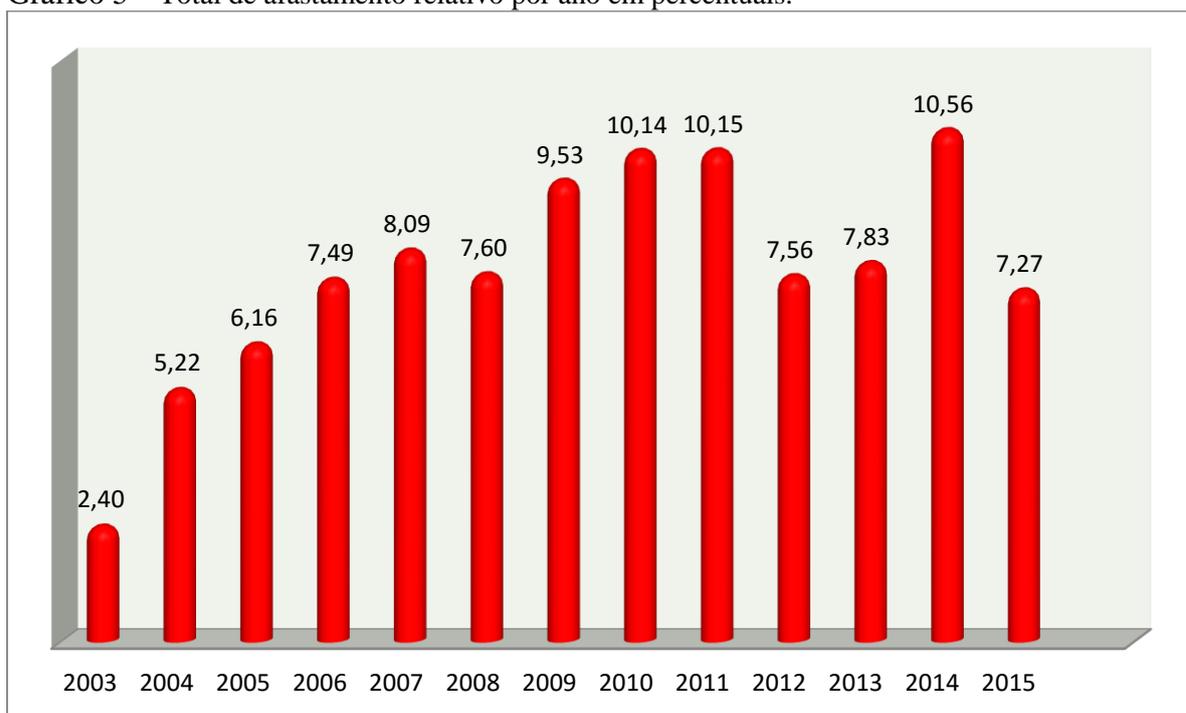
Importante registrar que para o ano de 2014 foi dividido entre até o mês de junho e de julho a dezembro, demonstrando também o total, isso se justifica em razão dos afastamentos após a aplicação da lei remuneratória e para que se pudesse comparar o período de doze meses, de julho de 2014 a junho de 2015.

A tabela 10 demonstra que para os servidores com menor salário, soldados de 3ª classe NQ, não existiam afastamentos significativos, com doze dias de afastamentos no ano de 2012, já a partir de julho de 2014 houve registros de cinquenta e nove dias de afastamentos.

Os dados relativos ao período a partir de julho de 2014 chamam a atenção, pois houve um aumento significativo de dias de afastamento em praticamente todos os graus hierárquicos.

Por fim o gráfico 5 ilustra o total de dias de afastamento relativo por ano em percentuais.

Gráfico 5 – Total de afastamento relativo por ano em percentuais.



Fonte: DP/CBMSC (2015)

Como registrado anteriormente, fica evidente que os afastamentos tiveram um acréscimo após a aprovação da LC 614/2013, pois o ano de 2014 apresenta o maior índice desde 2003 e o ano de 2015, cujo dado é parcial, já ultrapassa os cinquenta por cento do ano de 2014, estando bem próximo dos percentuais de 2012 e 2013, indicando um acréscimo ainda maior para esse tipo de afastamento.

Outro tipo de afastamento a ser observado é a ida para reserva remunerada. Esse dado está demonstrado na tabela 11.

Tabela 11 – Passagem para reserva por ano por grau hierárquico

Grau Hierárquico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Até 06 de 2014	De 07 a 12 de 2014	2015	Total
Soldado 1ª Clas.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Cabo	10	14	23	26	16	28	42	35	34	25	1	0	0	254
3º Sargento	5	8	10	10	22	14	14	10	10	12	23	54	53	245
2º Sargento	0	0	0	0	0	1	4	0	0	3	3	2	4	17
1º Sargento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10	11
Subtenente	9	9	6	6	17	17	22	16	20	17	10	7	8	164
Major	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Coronel	0	0	0	0	2	2	1	1	3	1	2	1	5	18
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>83</b>	<b>62</b>	<b>68</b>	<b>58</b>	<b>39</b>	<b>65</b>	<b>80</b>	<b>712</b>

Fonte: DP/CBMSC (2015)

Observa-se pelos dados da tabela 11 que a passagem para reserva teve um acréscimo significativo a partir da edição da LC 614/2013, que passou a vigorar em 01/08/2014, haja vista que a média dessa modalidade de afastamento entre os anos de 2004 a 2013 era de 52,8, no período de 07/2014 a 06/2015 foi para 145 passagens para reserva.

Cruzando os dados de remuneração e afastamentos, observa-se que antes da implementação da LC 614/2013, o militar estadual, ao se afastar para tratamento de saúde, não realizaria o quantitativo de horas extras programadas, conseqüentemente haveria diminuição de sua remuneração no final do mês, que poderia ser desde o total de horas extras ou apenas uma parte delas. Isso deixou de ocorrer a partir de 01 de agosto de 2014, uma vez que a remuneração não deixou de ser paga àqueles que tenham algum afastamento dessa modalidade.

Na mesma linha de raciocínio, a diferença da remuneração percebida quando o militar passa para a reserva remunerada deve ser observada. Antes da nova lei de remuneração a diferença entre o salário na ativa e da reserva remunerada tinha média de 13,27% para graus de oficiais e de 23,11%, para o grau de praças. Após a Lei Complementar 614/2013 as perdas salariais tornaram-se menores, pois a média ficou em 6,37% para grau de oficiais e de 2,64% para praças conforme demonstrado na tabela 9.

Para estabelecer-se a contribuição de dias de afastamento por grau hierárquico considerou-se apenas os dias trabalhados em 2015, ou seja 182 dias que multiplicados pelo número de servidor por grau hierárquico resultou no total de dias que deveriam ser trabalhados no referido período. Assim foi estabelecida uma relação entre os possíveis dias trabalhados e os dias de afastamento, em percentuais, o que está demonstrado na tabela 12.

Tabela 12 - Relação entre dias trabalhados e dias de afastamento em 2015

<b>Grau hierárquico</b>	<b>Nº DE SERVIDOR POR GRAU</b>	<b>POSSÍVEIS DIAS TRAB./2015</b>	<b>DIAS AFAST./2015</b>	<b>CONTRIBUIÇÃO AFAST./GRAU (%)</b>
<b>Soldado 3ª classe NQ</b>	3	546	0	0
<b>Soldado 3ª classe</b>	162	29.484	253	0,86
<b>Soldado 2ª classe</b>	756	137.592	2023	1,47
<b>Soldado 1ª classe</b>	403	73.346	1685	2,30
<b>Cabo</b>	548	99.736	3194	3,20
<b>3º sargento</b>	368	66.976	2093	3,13
<b>2º sargento</b>	96	17.472	506	2,90
<b>1º sargento</b>	66	12.012	260	2,16
<b>Subtenente</b>	62	11.284	103	0,91
<b>Cadete</b>	43	7.826	5	0,06
<b>2º tenente</b>	21	3.822	76	1,99
<b>1º tenente</b>	75	13.650	53	0,39
<b>Capitão</b>	26	4.732	4	0,08
<b>Major</b>	42	7.644	88	1,15
<b>Tenente-coronel</b>	26	4.732	22	0,46
<b>Coronel</b>	10	1.820	14	0,77

Fonte: DP/CBMSC (2015)

Observa-se que os graus hierárquicos que mais contribuíram para os dias de afastamentos foram Cabo com 3,20%, 3º Sargento com 3,13%, 2º Sargento com 2,90%, Soldado 1ª Classe com 2,30% e Subtenente com 2,16%. O grau hierárquico de Soldado 2º Classe, que tem a maior contribuição para o total de efetivos da ativa, contribui apenas 1,47% sobre os dias de afastamento no período representado.

Após tratar os dados e analisá-los observa-se que o CBMSC possui um rico banco de dados capaz de subsidiar seus gestores na proposição de políticas de pessoal junto aos seus superiores. Observa-se também, que nem sempre uma política de pessoal traz bons resultados para instituição, quando se trata de gerir pessoas. Assim é importante que os gestores utilizem todas as ferramentas e dados disponíveis para propor futuras alterações na legislação de pessoal.

O próximo capítulo apresenta as conclusões, assim como sugestões para a atual gestão do CBMSC.

## 5. CONCLUSÃO

É recorrente na literatura que os programas de remuneração de funcionários atuam como incentivador no desempenho destes (STONER; FREEMAN, 2012; CHIAVENATO, 2009; SNEL; BOHLANDER, 2013). Assim, após estudos sobre a alteração da lei de remuneração do militar estadual e estudos sobre os dados constantes no sistema de informação de recursos humanos relativos ao efetivo do CBMSC, especialmente no que se refere aos afastamentos para tratamento de saúde e passagem para reserva, os objetivos traçados no presente estudo foram alcançados.

Em relação ao objetivo geral observou-se que, após a implementação da LC Nº 614/2013, o número de afastamentos tanto para tratamento de saúde quanto para a passagem para reserva tiveram um aumento significativo.

Considerando os autores estudados (FAVA, 2011; ALEXANDRE, 1987; COUTO, 1987; CHIAVENATO, 1994/2009; ALVES, 1995; STONER; FREEMAN, 2012; SNEL; BOHLANDER, 2013) para manter os servidores ativos e comprometidos com a organização não bastam incentivos monetários, além dos subsídios, um sistema de incentivo monetário ou não, sempre é visto com bons olhos pelos servidores.

Em relação aos objetivos específicos o estudo da legislação, apresentado no capítulo 2, seções 2.3.1 e 2.3.2, assim como no capítulo 4, seção 4.2, identificaram-se todas as alterações promovidas na remuneração com a implementação da Lei 614/2013.

Tramita na Assembleia Legislativa, desde 04.08.2015, com origem do Poder Executivo, a Medida Provisória 202/2015, que regulamenta o Banco de Horas previsto na LC 614/2013, mas que, da forma como foi apresentada, reflete negativamente na percepção mensal dos servidores, especialmente a dos Oficiais militares, (ACORS, 2015). Esse tema merece estudo específico futuramente, pois pode causar novas mudanças no comportamento do efetivo.

Ainda atendendo aos objetivos específicos foram apresentados, na seção 4.3, dados que dos afastamentos por tratamento de saúde, neste estudo utilizado como absenteísmo, (FAVA, 2011) e passagem para reserva no período proposto.

Analisando os dados de remuneração e de afastamentos identificou-se que a LC 614/2013, que passou a vigorar a partir de 01/08/2014, contribuiu para o aumento dos afastamentos analisados do quadro de pessoal do CBMSC e que a lei anterior contribuía para

o presenteísmo, uma vez que a ausência ao trabalho implicaria em redução das horas extras que eram remuneradas.

Como comentado o incentivo monetário está diretamente ligado à motivação para o trabalho, e está passando “por uma revolução silenciosa”, no mundo organizacional (STONER; FREEMAN, 2012). Diferentes organizações, sejam da iniciativa privada ou pública, tem adotado políticas de incentivo para manter seus quadros funcionais motivados e comprometidos, como sugere a reforma administrativa implementada no Brasil a partir de 1995 (PEREIRA, 2000).

Considerando que os afastamentos para tratamento de saúde sofreram um acréscimo após a LC 614/2013, entende-se que caberia um estímulo como aquele previsto na LC 1139/92, que dispõe sobre cargos e carreiras do Magistério Público Estadual e que em seu art. 26 institui o prêmio assiduidade:

[...]

Art.26. Fica instituído o Prêmio Assiduidade a ser concedido ao professor e ao especialista em assuntos educacionais com lotação e exercício de suas funções em unidade escolar, que no período do ano letivo tiver comprovada 100% (cem por cento) de frequência ao trabalho.

§1º O Prêmio Assiduidade é fixado em 80% (oitenta por cento) do vencimento do mês de dezembro do ano correspondente e será pago no segundo mês subsequente ao do encerramento do ano letivo.

§2º Para os efeitos do —caput deste artigo computar-se-á como ausência, a falta ao trabalho, ainda que justificativa ou decorrente de licença de qualquer natureza, ressalvando-se apenas o gozo de férias regulamentares, a licença gestação, licença paternidade, e até duas faltas por cada semestre letivo

[...] (SANTA CATARINA, 1992).

Com base na legislação supramencionada sugere-se, aos gestores do CBMSC, especialmente ao Diretor de Pessoal, estudos para futura proposta de concessão de incentivo para reduzir os afastamentos para tratamento de saúde que tiveram um significativo crescimento com a adoção da LC 614/2013.

## REFERÊNCIAS

- ALTOE, Adailton. **Impactos do absenteísmo e do presenteísmo no trabalho docente**. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: [www.altoeconsultoria.com.br](http://www.altoeconsultoria.com.br). Acesso 26 de abr 2015.
- ALVES, A.R.A. **Avaliação diagnóstica dos índices de absenteísmo da equipe de Enfermagem de um Hospital de Ensino**. Fortaleza, 1995. 74p.
- ADALA, F.R.J. **La gestión del absenteísmo laboral em las empresas españolas**. Alta dirección, Año N° 43. N° 257-258, 2008, p. 29-39. Disponível em <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2664384>. Acesso em 10 mar. 2014.
- ALEXANDRE, N.M.C. **Avaliação de determinados aspectos ergonômicos no transporte de pacientes**. Ribeirão Preto, 1987. Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.
- BULHÕES, I. **Enfermagem do trabalho**. Rio de Janeiro: IDEAS, 1986. v. 2, 463 p.
- \_\_\_\_\_. **Riscos do trabalho de enfermagem**. 2. ed. Rio de Janeiro: Correio Carioca, 1998. 221p.
- BURTON, W.N. The association of health risks with on-the-job productivity. **Jornal Occup Environ Med**. 2005.
- CABRAL, Marcelo de Souza. **O presenteísmo ocupacional e suas implicações no ambiente corporativo**. Rio de Janeiro, 2011. Monografia (especialização) – Instituto a vez do Mestre, Universidade Cândido Mendes. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/N204227.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N204227.pdf). Acessado em 14 de jul. 2015.
- CANAL RH. **Presenteísmo diminui produtividade de trabalhadores**. Reportagem publicada em 30/09/2010. Disponível em: <http://www.lg.com.br/huma/mercado/presenteismo-diminui-produtividade-de-trabalhadores>. Acessado em 15 de jul. 2015.
- CELLARD, A. **A análise documental**. In: POUPART, J. et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, Vozes, 2008.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica: para uso dos estudantes universitários**. São Paulo. McGrae-Hill do Brasil, 1983.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1985. 377p.
- \_\_\_\_\_. **Recursos humanos na empresa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994. v. 2.
- \_\_\_\_\_. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. Como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CORRÊA, M. O empresário. ACI/A casa do Empresário. **Revista da Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Novo Hamburgo, Campo Bom e Estância Velha.** Ano 8, janeiro/fevereiro, n. 36, 2004.

COUTO, H.A. Temas de saúde ocupacional: coletânea dos cadernos ERGO. Belo Horizonte: ERGO, 1987. 432p.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Administrativo.** Ed. Podium, 9ª ed. Bahia, 2015.

CUNHA, Thalita Gelenske. **Igualdade de gênero no ambiente corporativo: desafios, avanços e tendências para grandes empresas com atuação no Brasil.** Rio de Janeiro, 2015. Dissertação (mestrado) Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: [http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/13984/CPDOC\\_Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Thalita%20Gelenske.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/13984/CPDOC_Disserta%C3%A7%C3%A3o_Thalita%20Gelenske.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acessado em 05 set. 2015.

DEMO, P. **Pesquisa e construção de conhecimento.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994.

FAVA, Luiz Roberto. Absenteísmo e presenteísmo. São Paulo, 2007. Disponível em: <[http://www.ogerente.com.br/novo/colunas\\_ler.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2d=177&id=839](http://www.ogerente.com.br/novo/colunas_ler.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2d=177&id=839)>. Acesso em 10 mar. 2014.

DALEASTE, Daliane da Rosa. **Estresse ocupacional no corpo de bombeiros militar: influência na qualidade de vida do efetivo.** 2011. Disponível em: [www.cbm.sc.gov.br/biblioteca](http://www.cbm.sc.gov.br/biblioteca). Acessado em 30 jul. 2015.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: processos tendências e perspectivas.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FIGUEIREDO, N.M.A. **Método e metodologia na pesquisa científica.** 2a ed. São Caetano do Sul, São Paulo, Yendis Editora, 2007.

FLORES-SANDÍ G. Presentismo: potencialidad em accidentes de salud. **Acta méd. Costarric.**, v.48, n.1, p. 30-34, 2006.

FLEURY, Maria Tereza; FISCHER, Rosa Maria. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. **Revista de Administração**, São Paulo v. 27, n. 4 p. 5-15, outubro de 1992.

FREITAS, H. M. R. et al. O Método de Pesquisa Survey. **Revista de Administração - RAUSP**, São Paulo, v.35, n.3, p.105-112, jul./set. 2000.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, 35 (122): 229-248, 2010.

GAUTHIER, B. (org.). **Recherche sociale**: de la problématique à la collecte des données. Québec: presses de l'Université Du Québec, 1984.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRATIVOL, Kariny. Jornada sem fim. **Criativa**. Rio de Janeiro: Editora Globo, 2008. Disponível em: <http://revistacriativa.globo.com/Criativa/0,19125,ETT917427-4241,00.html>. Acesso em: 23 abr. 2015.

HELDER, R. R. **Como fazer análise documental**. Porto, Universidade de Algarve, 2006.

HEMP P. Presenteism: atwork – but out of it. **HavardBusinessReview**, 2004; 82(10):49-58.

INFORMATIVO ACORS. Em defesa dos direitos, Florianópolis, agosto de 2015.

LEITE, Marcia de Paula; POSTHUMA, Anne Caroline. Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira. **São Paulo em perspectiva**, 10(1) 1996, p. 63-76. Disponível em: [http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01\\_08.pdf](http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01_08.pdf). Acesso em 05 set. 2015.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina et al. As Pessoas na organização. 13.ed. São Paulo. Editora Gente, 2002.

MALHOTRA, Naresh K. Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MATTKE, S.; BALAKRISHNAN, A.; BERGAMO, G.; NEWBERRY, S.J. **A review of methods to measure health-related productivity loss**. 2007.

OGATA, A. **O inimigo oculto da produtividade**. Associação Brasileira de Qualidade de vida. São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.abqv.org.br/artigos.php?id=53>> Acesso em 08 jul. 2015.

OLIVEIRA, Maria Marly de. Como fazer pesquisa qualitativa. Petrópolis: Vozes, 2007.

PERERA, Luiz Carlos Bresser. A reforma gerencial do Estado de 1995, **RAP**. Rio de Janeiro 34(4):7-26, Jul./Ago. 2000.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2008.

REIS, L. G. Produção de monografia da teoria à prática. 2 ed. Brasília: SENAC-DF, 2008.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. ed.ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

SALA, A.; CARRO, A. R. L.; CORREA, A. N.; SEIXAS, P. H. D. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. **Caderno de saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 10, p. 2168-2178, out. 2009.

SANDERSON, K.; TILSE, E.; NICHOLSON, J.; OLDENBURG, B.; GRAVES, N. **Wich presenteeism measures are more sensitive to depression and anxiety?** *Disord*, 101. 2006.

SANTA CATARINA. LEI Nº 5.645, de 30 de novembro de 1979.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 6.218, de 10 de fevereiro de 1983.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 6.270, de 19 de outubro de 1983.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 11.496, de 19 de julho de 2000.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 12.568, de 17 de fevereiro de 2003.

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 36, de 18 de abril de 1991.

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 52 de 29 de maio de 1992.

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 1.139, de 28 de outubro de 1992

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 93 de 6 de agosto de 1993.

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 137, de 22 de junho de 1995.

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 12.667, de 29 de setembro de 2003.

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 454, de 05 de agosto de 2009.

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 556, de 21 de dezembro de 2011.

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 587, de 14 de janeiro de 2013.

\_\_\_\_\_. LEI COMPLEMENTAR Nº 614, de 20 de dezembro de 2013.

SASS, Odair. Sobre os conceitos de censo e amostragem em educação, no Brasil. Estatística e Sociedade. Porto Alegre, p.128-141, n. 2 nov. 2012. Disponível em: [seer.ufrgs.br/estatisticaesociedade](http://seer.ufrgs.br/estatisticaesociedade). Acessado em 22 abr. de 2015.

SNELL, Scott; BOHLANDER, George. Administração de recursos humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estela Muszkat. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC, 2001.

STONER, James A. F. FREEMAN R. Edward. Administração. 5ª ed. –[Reimpr.]. Rio de Janeiro: LCT, 2012.

TORTORETTE, Maiara. Profissionais de Sucesso, empresas desenvolvidas. **Portal Carreira & Sucesso**. 2010. Disponível em <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/sem-categoria/profissionais-motivados-empresas-desenvolvidas>. Acessado em 31 mar. 2014

UEGAKI, K.;BRUJINE, M.C.; ANEMA, J.R.; TULDER, M.W. **Consensus-based finding and recommendations for estimating the costs of health-related productivity loss from a company`s perspective**. Scand J Work Environ Health. 2007.

WAINER, Jacques. **Métodos de pesquisa quantitativa e qualitativa para a Ciência da Computação**. 2009. Disponível em: [http://www.unisinos.br/blogs/informatica/files/2010/09/Pesquisa\\_Computacao1.pdf](http://www.unisinos.br/blogs/informatica/files/2010/09/Pesquisa_Computacao1.pdf). Acesso em 15 abr. 2015.