



Ministério da Educação – Brasil  
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – UFVJM  
Minas Gerais – Brasil  
Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas  
ISSN: 2238-6424  
QUALIS/CAPES – LATINDEX  
Nº. 22 – Ano XI – 10/2022  
<http://www.ufvjm.edu.br/vozes>

## **Absenteísmo-doença dos servidores de uma universidade pública do estado de Minas Gerais**

Ms. Roberto Allan Ribeiro Silva  
Doutorando em Enfermagem  
Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais – EEUFMG/MG-  
Brasil. Mestre em Ensino em Saúde pela Universidade Federal  
dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri de Diamantina– UFVJM – Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/8863515027313868>  
E-mail: [roberto.allan@ufvjm.edu.br](mailto:roberto.allan@ufvjm.edu.br)

Thainá Letícia Araújo  
Graduanda em Enfermagem  
Universidade Federal  
dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri de Diamantina– UFVJM – Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/3069122686709740>  
E-mail: [thaina.leticia@ufvjm.edu.br](mailto:thaina.leticia@ufvjm.edu.br)

Profa. Dra. Endi Lanza Galvão  
Doutora em Saúde Coletiva pelo Centro de Pesquisas René Rachou. Fundação  
Oswaldo Cruz, FioCruz – Brasil. Pós-doutorado em Epidemiologia das Doenças  
Buciais na Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri. - Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/3069122686709740>  
E-mail: [endi.lanza@ufvjm.edu.br](mailto:endi.lanza@ufvjm.edu.br)

Prof. Dr. George Sobrinho Silva  
Doutor em Ciências da saúde pela Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas  
Gerais - Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/1550095193942296>  
E-mail: [georgesobrinho@ufvjm.edu.br](mailto:georgesobrinho@ufvjm.edu.br)

Profa. Dra. Liliane da Consolação Campos Ribeiro  
Doutora em Ciências da saúde  
Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil.  
Docente do Programa de Pós-graduação em Ensino em Saúde da Universidade Federal dos  
Vales dos Jequitinhonha e Mucuri. UFVJM – Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/4721367057858836>  
E-mail: liliane.consolacao@ufvjm.edu.br

Profa. Dra. Helisamara Mota Guedes  
Doutora em Enfermagem  
Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais – EEUFMG/MG  
Docente do Programa de Pós-graduação em Ensino em Saúde da Universidade Federal dos  
Vales dos Jequitinhonha e Mucuri. UFVJM – Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/6031880280960582>  
E-mail: helisamara.guedes@ufvjm.edu.br

**Resumo:** O artigo apresenta a pesquisa de Mestrado sobre o absenteísmo-doença de servidores de uma universidade pública de Minas Gerais. Trata-se de um estudo retrospectivo, documental, sobre a casuística de absenteísmo-doença no período de 2015 a 2019. Foi traçado o perfil sociodemográfico e ocupacional, assim como foram estimados os indicadores epidemiológicos. Quanto aos resultados, mais da metade dos servidores se afastaram pelo menos uma vez no período, sendo concedidas 4.402 licenças que resultaram em 46.501 dias de absenteísmo, predominantemente entre mulheres (59,2%), idade entre 36 e 45 anos (45,6%), técnicos administrativos (83,6%). A taxa de absenteísmo média foi 1,6%. Os diagnósticos de maior impacto em dias foram os transtornos mentais e comportamentais (29,3%). Em conclusão, o estudo encontrou elevado índice de absenteísmo, sobretudo entre mulheres e técnicos administrativos, revelando a necessidade de políticas de gestão de pessoas para construção de uma cultura de segurança e qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Absenteísmo. Saúde do Trabalhador. Servidores Públicos. Universidades. Epidemiologia Descritiva..

## **Introdução**

O absenteísmo é um fenômeno complexo e de etiologia múltipla, incluindo fatores individuais, relacionados ao próprio ambiente e à organização do trabalho. Quando a ausência ao serviço é decorrente de doença certificada por licença médica, é usualmente denominada de absenteísmo-doença, considerada um importante indicador das condições de saúde dos trabalhadores (RIBEIRO et al., 2019).

São exigidos dos profissionais, especialmente nas instituições de ensino, maior adaptabilidade às condições de trabalho, metas quantitativas, produtivismo

atrelado à ascensão na carreira, avaliação de resultados como método de reconhecimento e remuneração em estrutura, muitas vezes, precárias. Tais condições podem repercutir na criação e manutenção de condições que comprometem a saúde dos trabalhadores (KINMAN, 2019).

De acordo com Ribeiro et al. (2019), há uma relação entre as condições de trabalho e o adoecimento dos profissionais. Para estes autores é necessário ampliar o olhar sobre o absenteísmo-doença para além da urgência de reduzir custos financeiros, compreendendo também o custo humano gerado pelo adoecimento.

Sampaio et al. (SAMPAIO *et al.*, 2023) destacam as estimativas da Organização Internacional do Trabalho de que o absenteísmo por doença provoca um efeito econômico negativo em torno de 3,94% do Produto Interno Bruto mundial a cada ano. No Brasil a estimativa é que cheguem a R\$ 71 bilhões por ano os custos com acidentes e doenças relacionados ao trabalho o que equivale a 9% da folha salarial do país (SAMPAIO e BAPTISTA, 2019).

A literatura mostra que os servidores públicos apresentam mais risco de se afastarem por questões de saúde que os trabalhadores da iniciativa privada em decorrência da segurança da estabilidade<sup>4</sup>. No Brasil o funcionalismo público não é uniforme, pela diversidade de serviços oferecidos e as dimensões continentais do país, e se organiza sob diversos regimes e estruturas com diferentes condições de trabalho que propiciam diferentes riscos ocupacionais (LIDWALL et al., 2018).

As ações para acompanhamento dos espaços de trabalho dos servidores públicos ainda permanecem pontuais e desconexas. No ano de 2009 foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) pelo Decreto no 6.833, de 29 de abril, que busca estabelecer uma relação estruturada entre os órgãos, a partir do qual as perícias dos servidores do executivo federal passaram a ser registradas em um sistema de prontuários eletrônicos unificados para os órgãos integrantes. O SIASS representou um grande avanço, partiu de uma concepção restrita à saúde ocupacional evoluindo para o conceito de Saúde do Trabalhador (ANDERSEN, LOBATO, 2018).

Sendo assim, analisar as características relacionadas ao adoecimento do trabalhador é fundamental, pois, a partir dessas informações é possível traçar um diagnóstico situacional da instituição contemplando o reconhecimento dos fatores de risco e dessa forma, auxilia na definição de estratégias de intervenções direcionadas

à melhoria das condições de trabalho, na qualidade de vida e conseqüente redução do afastamento laboral (MARTINS et al., 2017). A saúde de servidores federais tem sido um campo de atuação recente da enfermagem com possibilidade de inclusão da categoria da enfermagem nos cargos de gestão para estabelecimento de metas, planejamento e implementação de ações. Dessa forma, este estudo parte da seguinte hipótese: O servidor público federal ligado a educação está adoecido e com predominância de doenças mentais?

Considerando a relevância do impacto que o tema traz para a saúde pública, o presente estudo tem como objetivo analisar o absenteísmo-doença dos servidores de uma universidade pública do estado de Minas Gerais no período de 2015 a 2019.

## **Metodologia**

Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, retrospectiva, documental, a partir de dados públicos sobre o perfil funcional dos servidores e relatórios da Unidade SIASS da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM).

A UFVJM, se tornou Universidade Federal em 2005 com a proposta de interiorização do ensino público superior através da inserção de seus quatro campi nas mesorregiões Jequitinhonha, Mucuri, Noroeste e Norte do estado de Minas Gerais.

O universo do estudo foi composto por todos os servidores pertencentes ao quadro do regime jurídico único da universidade, docentes e técnicos administrativos em educação que ingressaram na universidade até o final de 2019 e estiveram ativos entre 2015 e 2019. Em relação aos afastamentos, foram consideradas apenas as licenças para tratamento da própria saúde sendo excluído os afastamentos de outra natureza.

Os dados sociodemográficos e funcionais dos servidores foram obtidos através dos conjuntos de dados abertos da universidade onde foi disponibilizada relação dos servidores ativos e os servidores que foram excluídos da instituição entre 2015 e 2019. Em seguida, foram coletados dados individuais na plataforma SIASS, referentes à quantidade, tipo e duração dos afastamentos no período, configurando a totalidade dos afastamentos da população em estudo.

Para coletar os dados sobre as causas de afastamento foram utilizadas as opções de relatório disponíveis na plataforma do SIASS, sendo o quantitativo das causas dos afastamentos baseadas na Classificação Internacional de Doenças (CID-10) por sexo e por cargo. Estes relatórios não incluem os afastamentos concedidos por perícia em trânsito, aquelas oficializadas por outras unidades do SIASS e não possibilita o cruzamento dos dados com outras variáveis que não as mencionadas.

As variáveis de interesse foram: número de licenças concedidas, total de dias perdidos e número de servidores afastados. Cada licença concedida foi tratada como um evento independente, isso significa que cada atestado que gerou uma licença se refere a um episódio. Para mensurar o número de servidores afastados, cada servidor foi contado apenas uma vez no período independentemente de quantos atestados apresentaram.

Além disso, foram utilizados indicadores ocupacionais utilizados mundialmente: a) Índice de absenteísmo por doença: Indica a porcentagem de dias perdidos devido às licenças médicas calculado com  $(n^{\circ} \text{ de servidores em licença para tratamento de saúde por ano} / n^{\circ} \text{ total de servidores}) \times 100$ ; b) Índice de duração das licenças: Indica a média de dias de afastamento com relação aos episódios de licença, calculado com  $n^{\circ} \text{ total de dias de licença} / n^{\circ} \text{ de licença}$ ; e c) Índice de gravidade: Indica a média de dias de afastamento por trabalhador, calculado com  $n^{\circ} \text{ total de dias de licença} / n^{\circ} \text{ total de trabalhadores}$ .

Para evitar viés de confusão com a pandemia da COVID-19 o período selecionado foi de cinco anos incluindo o período de 2015 a 2019, o início do período em 2015 se justifica por ser a partir de quando a instituição teve um ano completo da conformação atual com quatro campi.

Os dados foram analisados por meio do software Statistical Package for Social Sciences, versão 25. Variáveis categóricas foram descritas por frequências absolutas e relativas, e foram comparadas usando o teste do Qui-quadrado, com nível de significância de 5% ( $p \leq 0,05$ ). Para o uso deste teste nos casos de variáveis com três ou mais categorias, foi utilizada a correção de Bonferroni, que altera o nível de significância, com a finalidade de evitar erros derivados de múltiplas comparações. Os níveis de significância corrigidos após esse procedimento estão descritos nos rodapés das tabelas. Variáveis contínuas foram avaliadas quanto os

padrões de normalidade, e em seguida, utilizando-se os testes não paramétricos de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, com nível de significância de 5%.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa e aprovada sob parecer número 4.037.996 e CAAE 9701620.1.0000.5108, sendo respeitado todos os preceitos éticos.

## Resultado

Entre 2015 e 2019 a UFVJM possuiu 1646 servidores, 906 (55%) docentes e 740 (45%) técnicos administrativos, sendo 883 (53,7%) do sexo masculino e 763 (46,3%) do sexo feminino. Ainda que no período em estudo 177 servidores tenham sido excluídos do quadro de pessoal da instituição, por exoneração, redistribuição, aposentadoria entre outras causas e novos 576 tenham ingressado, essa proporção se manteve equilibrada com pouca variação ao longo dos anos no período. A idade dos servidores variou de 24 a 75 anos (média  $42 \pm 8,5$ ). Em média, a idade dos servidores técnicos administrativos foi de  $39,9 \pm 8,7$ , sendo 34,8% com menos de 35 anos. Já a média de idade entre os servidores docentes foi de  $43,7 \pm 7,94$ , com 14,4% com idade até 35 anos.

Trata-se de uma população altamente qualificada, 682 (75,2%) dos docentes são doutores e 252 (34,1%) dos técnicos administrativos possuem mestrado ou doutorado, de modo que 682 (92%) possuem titulação maior que a exigida pelo cargo que ocupam.

No período em análise, 892 (54,2%) servidores afastaram pelo menos uma vez: 586 (79,2%) técnicos administrativos e 306 (33,8%) docentes. Ao todo, foram concedidas 4.402 licenças que resultaram em 46.527 dias de absenteísmo. A Tabela 1 detalha as características gerais da população estudada e as características individuais dos afastamentos.

Tabela 1 – Absenteísmo por doença segundo as características dos servidores da UFVJM entre 2015 e 2019 (n=1646).

Variáveis	População geral		nº Afastamentos		Dias de Afastamento	
	n	%	n	%	n	%

<b>Grupo Profissional</b>						
Técnicos	740	55	3.690	83,6	31.932	68,6
Docentes	906	45	712	16,4	14.595	31,4
<b>Sexo</b>						
Feminino	763	46,3	2.613	59,2	26.854	57,7
Masculino	883	53,7	1.789	40,8	19.673	42,3
<b>Escolaridade</b>						
Ensino Médio	40	2,4	205	4,7	1.786	3,8
Ensino Superior	144	8,8	599	13,6	6.064	13,0
Especialização	369	22,4	1.873	42,5	16.445	35,3
Mestrado	373	22,6	1.077	24,5	10.490	22,5
Doutorado	720	43,7	648	14,7	11.742	22,6
<b>Tipo De Unidade</b>						
Unidade Acadêmica	1.201	73	2.042	46,4	28.027	60,2
Unidade Administrativa	445	27	2.360	53,6	18.500	39,8
<b>Idade</b>						
24 a 35 anos	348	21,1	989	22,5	7.003	15,1
36 a 45 anos	793	48,2	2.009	45,6	22.633	48,6
46 a 55 anos	361	21,9	946	21,5	9.327	20,0
> 55 anos	144	8,6	458	10,4	7.564	16,3
<b>Tempo em Exercício</b>						
até 2 anos	205	12,5	176	4,0	1.473	3,2
entre 2 e 5 anos	326	19,8	782	17,8	7.386	15,9
entre 5 e 10 anos	645	39,2	2.212	50,2	23.286	50,0
entre 10 e 20 anos	414	25,2	960	21,8	11.478	24,7
acima de 20 anos	56	3,4	272	6,2	2.904	6,2

Observa-se na Tabela 2, associação significativa entre o absenteísmo e o sexo dos servidores, sendo que as mulheres se afastaram mais do trabalho quando comparado com os homens. A necessidade de afastamento também foi significativamente maior entre servidores que trabalham em unidades administrativas do que entre os que trabalham em unidades acadêmicas ( $p < 0,001$ ). Entre as categorias profissionais, também se verifica associação significativa, sendo maior o número de afastamento entre os técnicos administrativos ( $p < 0,001$ ). No mesmo sentido, o afastamento foi maior entre os servidores com menor escolaridade ( $p < 0,001$ ) e entre aqueles com mais do que 10 anos em exercício da profissão na instituição ( $p < 0,001$ ). Não houve associação entre o absenteísmo e as categorias de idade ( $p > 0,05$ ).



Tabela 2 - Associação entre a necessidade de afastamento com variáveis sociodemográficas de servidores da UFVJM entre 2015 e 2019 (n=1646). Observa-se na Tabela 2, associação significativa entre o absenteísmo e o sexo dos servidores, sendo que as mulheres se afastaram mais do trabalho quando comparado com os homens. A necessidade de afastamento também foi significativamente maior entre servidores que trabalham em unidades administrativas do que entre os que trabalham em unidades acadêmicas ( $p < 0,001$ ). Entre as categorias profissionais, também se verifica associação significativa, sendo maior o número de afastamento entre os técnicos administrativos ( $p < 0,001$ ). No mesmo sentido, o afastamento foi maior entre os servidores com menor escolaridade ( $p < 0,001$ ) e entre aqueles com mais do que 10 anos em exercício da profissão na instituição ( $p < 0,001$ ). Não houve associação entre o absenteísmo e as categorias de idade ( $p > 0,05$ ).

Tabela 2 - Associação entre a necessidade de afastamento com variáveis sociodemográficas de servidores da UFVJM entre 2015 e 2019 (n=1646).

		Afastamento do trabalho		Total	p-valor
		Não	Sim		
Sexo	Masculino	460	423	883	< 0,001*
	Feminino	294	469	763	
Idade (anos)	24 a 35	148	200	348	0,043†
	36 a 45	379	414	793	
	46 a 55	173	188	361	
	> 55	54	90	144	
Escolaridade	Até nível médio	10	30	40	< 0,001*
	Superior ou mais	744	862	1606	
Grupo Profissional	Técnico Administrativo	154	586	740	< 0,001*
	Docente	600	306	906	
Tipo de unidade	Administrativa	94	651	445	< 0,001*
	Acadêmica	660	541	1.201	
Tempo em exercício	Até 10 anos	556	620	1.176	< 0,001*
	> 10 anos	198	272	470	

Legenda: \*  $p < 0,05$ ; †  $p < 0.00625$  (valor para significância após correção de Bonferroni)



A Tabela 3 apresenta a evolução ao longo do período de corte de indicadores relacionados aos afastamentos dos técnicos e docentes, parâmetros padronizados internacionalmente.

Quanto às patologias que motivaram os afastamentos, os relatórios gerados pelo sistema SIASS não consideraram as perícias realizadas em trânsito, registradas por outras unidades do SIASS, dessa maneira ocorreu perda de dados.

Tabela 3 - Indicadores dos afastamentos dos servidores da UFVJM entre 2015 e 2019 (n=1646).

	2015	2016	2017	2018	2019	Média dos anos
<b>Docentes</b>						
Taxa de Absenteísmo por doença (%)	2,6	2,3	1,8	1,8	1,9	2,1
Índice de Gravidade	6,1	5,6	4,7	5,1	5,67	5,4
Índice de duração das licenças (dias)	21,8	21,9	17,0	18,6	23,1	20,5
<b>Técnicos administrativos</b>						
Taxa de Absenteísmo por doença (%)	3,8	4,5	4,0	5,0	4,0	4,3
Índice de Gravidade	7,1	9,0	8,1	11,6	9,6	9,1
Índice de duração das licenças (dias)	8,6	8,7	7,9	10,3	8,8	8,7
<b>Geral</b>						
Taxa de Absenteísmo por doença (%)	1,6	1,7	1,4	1,7	1,5	1,6
Índice de Gravidade	6,6	7,5	6,6	8,8	7,9	7,5
Índice de duração das licenças (dias)	11,3	10,8	8,6	11,7	11,0	10,7

Dos diagnósticos que motivaram a maior quantidade de afastamento, em 778 (15%) foram as doenças respiratórias, no entanto, a maioria destes afastamentos foram de curta duração, apresentando uma média de 9,3 dias por afastamento, um total de 2.513 (6,3%) do geral. Verifica-se que os transtornos mentais e comportamentais representaram o maior impacto de ausência ao trabalho dos servidores correspondendo a 11.595 (29,3%) dias perdidos por absenteísmo-doença com uma média de 57,4 dias por afastamento.

Entre os sexos, os transtornos mentais e comportamentais também representam maior quantidade de dias de absenteísmo-doença, sendo responsável por 8.255 (34,5%) dias de afastamento das mulheres e 3.340 (21,2%) dias de afastamento dos homens.

A Tabela 4 apresenta os grupos de patologias que motivaram a maior quantidade de dias e número de afastamentos entre os sexos. Foram colocados os cinco maiores de cada grupo e que correspondem a maior parcela dos dias de afastamento e quantidade de licenças.

Tabela 4 - Principais causas de absenteísmo por doença dos servidores da UFVJM em quantidade de afastamentos, de dias por sexo no período de 2015 a 2019 (n=39.623).

Quantidade de Afastamentos			Dias de Afastamento		
Capítulo CID – 10	N	%	Capítulo CID – 10	n	%
<b>Feminino</b>					
J – Doenças respiratórias	497	15,9	F - Transtornos mentais e comportamentais	8.255	34,5
F - Transtornos mentais e comportamentais	422	13,5	M - Doenças osteomusculares	3.212	13,4
M - Doenças osteomusculares	376	12,1	C – Neoplasias	2.771	11,6
Z - Contato com serviços de saúde	288	9,2	J – Doenças respiratórias	1.399	5,9
A/B – Doenças infecciosas e parasitárias	256	8,2	G - Doenças do sistema nervoso	1.073	4,5
Soma	1.839	58,9	Soma	16.710	69,9
<b>Masculino</b>					
J – Doenças respiratórias	281	13,5	F - Transtornos mentais e comportamentais	3.340	21,2
M - Doenças osteomusculares	270	13	S - Lesões ou causas externas	3.178	20,2
K - Doenças do aparelho digestivo	249	11,9	M - Doenças osteomusculares	2.719	17,3
Z - Contato com serviços de saúde	201	9,6	K - Doenças do aparelho digestivo	1.353	8,6
F - Transtornos mentais e comportamentais	190	9,1	J – Doenças respiratórias	1.114	7,1
Soma	1.191	57,1	Soma	11.704	74,4
<b>Geral</b>					
J – Doenças respiratórias	778	15	F - Transtornos mentais e comportamentais	11.595	29,3
M - Doenças osteomusculares	646	12,5	M - Doenças osteomusculares	5.931	15
F - Transtornos mentais e comportamentais	612	11,8	S - Lesões ou causas externas	3.942	10
Z - Contato com serviços de saúde	489	9,4	C – Neoplasias	2.938	7,4
K - Doenças do aparelho digestivo	482	9,3	J – Doenças respiratórias	2.513	6,3
Soma	3.007	58	Soma	26.919	68

Individualmente, os diagnósticos foram diversificados. No período estudado, foram registrados 805 diagnósticos diferentes, 515 entre as mulheres e 520 entre os homens. Dentre os diagnósticos, o mais frequente com 244 (4,7%) foi o de diarreia e gastroenterite de origem infecciosa presumível. A neoplasia maligna da mama foi o diagnóstico que mais resultou em dias de absenteísmo-doença com 2.473 (6,2%) dias, correspondendo a 10,3% dos afastamentos das mulheres, tornando-se a maior causa de absenteísmo feminino. Entre os homens o diagnóstico com mais dias de afastamento é a dor lombar com 529 dias (3,4%).

Analisando os dez diagnósticos que motivaram mais dias de afastamento no período entre as mulheres, sete são por transtornos psicológicos, em ordem decrescente: transtornos de adaptação (6,8%), episódio depressivo moderado (2,8%), transtorno depressivo recorrente (2,6%), episódio atual moderado (2,6%), episódios depressivos (2,5%), transtorno depressivo recorrente episódio atual leve

(2,1%), outros transtornos ansiosos (2%), transtorno misto ansioso e depressivo (1,9%), respectivamente.

Entre os homens, dos dez diagnósticos que motivaram mais dias de absenteísmo-doença, seis são por transtornos mentais e comportamentais, são eles: outros transtornos ansiosos (3%), episódios depressivos (2,5%), transtornos de adaptação (2,2%), transtorno misto ansioso e depressivo (2,2%), reações ao stress (1,8%) e transtorno afetivo bipolar (1,6%).

Quanto às categorias profissionais, o diagnóstico que causou mais absenteísmo-doença entre os docentes com 30 (5,4%) episódios de licenças, foi o transtorno de adaptação, e entre os técnicos administrativos a dorsalgia com 61 (3,3%) episódios.

Entre os dez diagnósticos mais frequentes dos docentes, seis são relacionados à transtornos mentais e comportamentais: transtornos de adaptação, episódios depressivos, ansiedade generalizada, episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos, transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado e transtorno afetivo bipolar, episódio atual misto. Entre os técnicos administrativos foi menor a presença dos transtornos mentais, sendo que três se destacaram transtornos de adaptação, outros transtornos ansiosos e reações ao stress.

## **Discussão**

As Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), além de relevância em termos de prestação de serviços públicos de educação à sociedade, compreendem quase metade de toda a força de trabalho do Poder Executivo Federal. Este é um grupo de trabalhadores visto por muitos como privilegiado em termos de proteção psicossocial aos riscos devido ao seu regime de trabalho e à estabilidade no emprego (MENDES et al., 2021).

Para Sampaio e Batista<sup>4</sup> o absenteísmo é determinado por aspectos diferentes e sobrepostos, que englobam características individuais, socioculturais e ocupacionais como idade, sexo, escolaridade jornada de trabalho, tempo de serviço, natureza da ocupação, o ambiente de trabalho que podem estar envolvidos em chances mais ou menos elevadas de o trabalhador se ausentar.

Neste estudo, o sexo foi uma variável com associação significativa com o absenteísmo-doença, assim como em outros estudos realizados em universidades, em que se observou que o sexo feminino foi responsável pelo maior número de atestados e pelo maior número de dias perdidos de trabalho para tratamento da saúde (PIZZIO, KLEIN, 2018; 10.MAGALHÃES FILHO et al., 2018). Percebe-se que as mulheres se afastam mais vezes e por mais tempo que os homens. Araújo et al., (2019) apresentaram dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Municípios que revelaram que a soma do tempo de trabalho remunerado e afazeres domésticos das mulheres superava em 7,5 horas o dos homens, sendo 53,6 horas semanais das mulheres contra 46,1 horas dos homens. Essa dupla responsabilidade exige das mulheres um esforço adicional para equilibrar e atender as exigências e demandas familiares e do trabalho.

O presente estudo identificou que a variável educação esteve relacionada negativamente com o absenteísmo, ou seja, os servidores com menor grau de instrução apresentaram maior absenteísmo, o que corrobora com os achados de Zatzick e Iverson (2011) que atribuem a maior autonomia e envolvimento no trabalho dos servidores com maior nível de instrução.

Quanto ao tempo em exercício, este estudo mostrou que os servidores com mais de 10 anos apresentaram menos afastamento que os com menor tempo de serviço, diferente do resultado encontrado por Santi, Barbieri e Cheade (2018) em uma revisão integrativa sobre o absenteísmo-doença no serviço público brasileiro, onde identificaram uma maior prevalência de absenteísmo-doença entre servidores com mais de onze anos de serviço. Estes autores relacionaram este achado à experimentação de maior sentimento de frustração com o seguimento de padrões estabelecidos há vários anos pelos servidores no topo da carreira.

A organização do trabalho nas universidades se dá a partir das atividades-fim (ensino, pesquisa e extensão) e atividades-meio (gestão acadêmica e administrativas) que coexistem e são mutualmente dependentes. As atividades das áreas-meio permeiam toda a instituição universitária e em sua maioria fica a cargo dos servidores administrativos de instâncias e graus de responsabilidade distintos<sup>10</sup>. Este estudo encontrou associação entre o absenteísmo-doença e os servidores por tipo de unidades sendo mais frequente os afastamentos em servidores com cargos administrativos. A lógica produtivista, focada em metas, prazos muitas vezes

exíguos, regras rígidas, responsabilidade sob o patrimônio público, muitas reuniões e decisões a serem tomadas, podem ter contribuído para o maior adoecimento deste público (MARTINS et al., 2017).

Neste estudo, a categoria profissional também foi associada aos dias de afastamento, sendo que os técnicos administrativos apresentaram mais dias de absenteísmo-doença comparado aos docentes, que por sua vez, afastaram-se por mais tempo por episódio. Este fato pode ser justificado pelo rígido controle de frequência por ponto eletrônico ao qual os técnicos administrativos são submetidos na instituição, o que leva esta categoria a recorrer à licença médica em decorrência de doenças menores (KINMAN, 2019). Vale reforçar que quase 70% dos afastamentos dos técnicos administrativos são de até cinco dias. Quanto aos docentes, ainda que as faltas sejam justificadas, muitas vezes a carga horária precisa ser cumprida na íntegra e acabam tendo que se submeter a repor os tempos de aula nos quais não se fez presente, o que leva os professores a não formalizarem os afastamentos de curta duração (CABRAL, 2019).

De acordo com Cabral (2019) há uma naturalização do trabalho desgastante, assim os trabalhadores comparecem ao trabalho mesmo doentes ou em processo de adoecimento, além de trabalharem fora do horário estabelecido no contrato com o objetivo de conseguir cumprir com suas atividades. Estas condições favorecem o processo de morbidade de qualidade de vida física e mental.

Conforme Dale e Dias (2018) a “extravagância de trabalhar doente” é uma precarização do trabalho, onde, para os sujeitos, o adoecimento é um evento normal, já esperado pelo trabalhador, que por vezes, demonstram não reconhecimento da sua atividade laboral como principal ocasionador de seu adoecimento, e sim atribuem a si mesmos a responsabilidade sobre a situação, por falta de autocuidado e a forma como realizavam o trabalho. Analisando o absenteísmo em geral em todas as IFES em um período de dez anos, entre 2008 e 2018, Mendes et al., (2021) identificaram que o absenteísmo-doença, em relação a quantidade de ausências, só é menor que o afastamento para cursar programa de pós-graduação, um afastamento de interesse da administração e que normalmente possui longa duração. Estes autores estimaram que o índice de absenteísmo por todas as causas, no âmbito das IFES brasileiras, dobra a cada cinco anos e cinco meses.

Verifica-se um número considerável de absenteísmo entre os servidores da instituição em estudo, Mendes et al.,<sup>8</sup> em um estudo com todas as IFES do Brasil, observou que durante todo o período de 2008 a 2018 apenas quatro instituições apresentaram evolução crescente do absenteísmo em geral, as Universidades Federais do Sul da Bahia, do Oeste da Bahia, de Santa Catarina e de Minas Gerais. Na UFVJM, instituição avaliada no presente estudo, observou-se baixa frequência do absenteísmo-doença dos servidores em geral na série histórica, variando de 1,6% em 2015 a 1,5% em 2019, atingindo o máximo em 2018 e 2016 com 1,7% e mínimo em 2017 com 1,4%, a média foi de 1,6%. Foram identificados em outras IFES's diferentes taxas de absenteísmo. Magalhães et al., (2018) encontraram na Universidade Federal do Vale do São Francisco em Pernambuco, uma taxa de absenteísmo de 1,4% entre os anos de 2010 e 2015. Santos, Leite e Santos (2020) encontraram no Instituto Federal da Paraíba, entre 2015 e 2017, taxas de absenteísmo média de 1,5% ao ano no geral, apresentando também uma superioridade da taxa de absenteísmo dos técnicos administrativos que apresentaram taxa de absenteísmo média de 1,6% ao ano, enquanto a taxa média dos docentes foi 1,3%.

No período estudado, 878 servidores se afastaram por motivo de doença, representando 54,2% do contingente. Foram concedidas 4.402 licenças que resultaram em 46.501 dias de absenteísmo e índice de absenteísmo geral de 1,6%. A porcentagem do índice de absenteísmo é superior ao estipulado como aceitável pelo Subcomitê de Absenteísmo da Associação Internacional de Medicina do Trabalho de 1,2%<sup>8</sup> e mais elevado em comparação com outras universidades brasileiras (MENDES et al., 2021; MAGALHÃES FILHO et al., 2018).

A elevada taxa de absenteísmo na UFVJM se deve sobretudo aos técnicos administrativos que apresentaram mais que o dobro da taxa de absenteísmo dos docentes, 4,3% contra 2,1%. Os afastamentos de curta duração foram decisivos para essa diferença. Um estudo com a população suíça demonstrou que servidores públicos têm maior risco de se afastarem por motivo de saúde que pessoas empregadas na iniciativa privada, algumas explicações apresentadas foram a maior incidência de doença mental entre funcionários públicos, reflexo da maior exposição ao desequilíbrio esforço-recompensa, considerando que as entidades públicas são

marcadas por grandes esforços, falta de pessoal e a obrigação de prestação de serviços públicos de boa qualidade (SAMPAIO e BAPTISTA, 2019).

Quase 70% dos dias de absenteísmo-doença são justificadas por cinco grupos de doenças, verifica-se que os transtornos mentais e comportamentais foram as causas de maior impacto entre os servidores da UFVJM, em ambos os sexos e categorias. Resultado semelhante foi encontrado em outras universidades como a Federal do Tocantins<sup>10</sup> e Federal do Vale do São Francisco (ARAÚJO et al., 2019). Em um estudo sobre os dias fora do trabalho em consequência de doenças comuns em 24 países, Alonso et al.<sup>18</sup> mostraram que em nível individual os distúrbios mentais foram os maiores preditores desta ausência e em nível populacional a dor crônica foi a condição de maior efeito. No contexto brasileiro, Baptista et al. (2019) encontraram uma maior prevalência de distúrbios mentais entre os trabalhadores brasileiros e uma maior produtividade perdida no trabalho ao comparar com outros países. Murray et al., (2013) em uma revisão sistemática identificaram que os transtornos mentais e comportamentais constituem 7,4% da carga social incorrida por todas as doenças, no Reino Unido corresponde a causa de 40% de todas as licenças médicas.

Neste estudo as mulheres tiveram mais afastamentos decorrentes de transtornos mentais que os homens. Segundo Call e Shafer (2018) as mulheres possuem cerca de duas vezes mais probabilidade de serem diagnósticas com depressão que os homens, mesmo os homens tendo quatro vezes mais probabilidade de morrer por suicídio. Este dado sugere que muitos homens possuem distúrbios mentais não diagnosticados o que pode estar associado a uma dificuldade em procurar ajuda e mesmo os que procuram, muitas vezes não são diagnosticados, indicando um preconceito de gênero no julgamento diagnóstico.

Ressaltam-se os afastamentos justificados pelos diagnósticos de transtorno de adaptação, episódios depressivos em diferentes graus, ansiedade e stress que são estados de reação fisiológica frente às demandas do meio ambiente que produzem respostas desproporcionais em relação aos estímulos que desencadeiam sentimentos de medo vago e se manifestam como tensão decorrente de uma antecipação de perigo. Estes transtornos interferem significativamente na vida dos trabalhadores e daqueles com quem convivem, comprometendo suas atividades,



seus relacionamentos sociais e demais esferas da vida (SAMPAIO JUNIOR et al., 2021).

O presente estudo não analisou as determinações mais amplas do contexto e condições em que se realiza o trabalho dos servidores da instituição, todavia, em um estudo prévio, realizado com 211 técnicos administrativos em efetivo exercício na mesma instituição, Sampaio Junior et al. (2021) identificaram que 65,4% dos servidores se encontravam em condições laborais suscetíveis ao desenvolvimento de estresse laboral, 45,5% relataram o desejo de mudança do setor onde atuam, associando estes indicativos com a alta incidência de transtornos mentais entre os servidores da instituição.

Independentemente de ser causa de adoecimento ou não, o ambiente de trabalho pode atuar como potencializador ou fator protetor da saúde dos trabalhadores. Segundo Abreu e Silva Junior (2022), para o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável é necessário dar maior atenção às relações de trabalho, preparar gestores para gerir pessoas, reconhecer competências, motivar e criar sinergia, desenvolver regras claras e eficazes para orientar políticas de gestão de pessoas, afastamentos e redistribuições, criar canais de denúncia e investigação de assédio moral e sexual, e divulgar uma posição firme e clara contra o assédio e o preconceito. Sado et al., (2014) indicaram que indivíduos com mais de três episódios anteriores de licenças médicas possuíam quase cinco vezes mais probabilidade de requerer licenças médicas repetidas do que aqueles com um ou dois afastamentos prévios.

Este estudo teve algumas limitações como a impossibilidade de estabelecer associações, sobretudo com os diagnósticos que motivaram as licenças e as variáveis funcionais, em decorrência de restrições inerentes ao sistema SIASS. Além disso, houve ausência de informações sobre as perícias em trânsito nos relatórios sobre as causas dos afastamentos o que justifica a diferença numérica dos dados quantitativos ao se analisar os dados sobre os diagnósticos e os outros dados das licenças. Por fim, os resultados apresentados possuem validade externa limitada; ou seja, devem ser interpretados com cautela ao tentar extrapolá-los para outras populações. São necessários estudos futuros que aprofundem a relação entre o perfil de morbidades com as características inerentes ao trabalho que contribuem para o adoecimento, sobretudo as doenças mentais, a fim de viabilizar a detecção

precoce e encaminhamento dos trabalhadores para o tratamento adequado. Trata-se de uma importante estratégia para as organizações melhorarem o bem-estar geral do trabalhador e seu desempenho.

Espera-se que os resultados deste estudo possam auxiliar na formulação de medidas preventivas relacionadas ao absenteísmo-doença dos servidores da instituição partindo de um acompanhamento continuado desse indicador fornecendo informações para o processo de decisão em uma política de gestão organizacional e de pessoas, focada nos potenciais fatores geradores de riscos e adoecimentos ocupacionais com implementação de medidas preventivas e promovendo um maior bem-estar dos servidores.

### **Considerações finais**

Os resultados deste estudo revelam elevada prevalência de absenteísmo em instituição pública de ensino superior federal, sobretudo entre as mulheres e entre a categoria de técnicos administrativos. Dentre as causas do absenteísmo por doença, destaca-se os transtornos mentais e comportamentais, sendo os responsáveis pela maior parte dos dias de licença médica entre todas as categorias avaliadas.

Este estudo contribui para o conhecimento em enfermagem e da saúde por ser um campo de atuação a ser conquistado, muitas vezes ocupado por indicação política. A enfermagem tem formação para identificar as doenças específicas que estão causando o absenteísmo e criar políticas de gestão de pessoas que visam prevenir doenças e promover a saúde dos servidores. Além disso, a identificação de grupos de risco pode permitir que a enfermagem desenvolva estratégias específicas de prevenção e cuidado para esses grupos dentro de cada realidade local.

### **Referências**

ABREU, Francileudo Santos de; SILVA JUNIOR, Geraldo Bezerra da. Epidemiological study of civil servants on leave due to mental disorders in a public educational institution. *Rev. Bras. Prom. Saude.* 2022, v. 35, n. 11.

ALONSO J; PETUKHOVA M; VILAGUT G; CHATTERJI S; HEERINGA S; ÜSTÜN TB; et al. Days out of role due to common physical and mental conditions: results from the WHO World Mental Health surveys. *Mol Psychiatry.* v. 16 n. 12, 2019, p. 1234-46.

ANDERSEN, Cristine Scattolin; LOBATO, Marcos Antônio de Oliveira. Work-related disorders among employees of a federal public university in southern Brazil. *Rev Bras Med Trab.* v. 19, n. 1, 2022, p. 20-9.

ARAÚJO, Tânia Maria de; PINHO, Paloma de Sousa; MASSON, Maria Lucia Vaz. Trabalho e saúde de professoras e professores no Brasil: reflexões sobre trajetórias das investigações, avanços e desafios. *Cad Saude Publica.* v. 35, n. 1, 2019, p. e00087318.

BAPTISTA, Marcos; BURTON, Wayne; NAHAS, Andressa Kutschenko; WANG, Yuan-Pang; VIANA, Maria Carmen; ANDRADE, Laura Helena. Absenteeism and Presenteeism Associated with Common Health Conditions in Brazilian Workers. *J Occup Environ Med.* v. 61, v. 4, 2019, p. 303-13.

CABRAL, GG. Condições de trabalho, saúde e adoecimento docente: presenteísmo e absenteísmo em escolas de Ensino Médio na região central de Rio Branco/AC. *Rev Bras Ens Cien Tecnol.* v. 4, n. 2, 2019, p. 24-43.

CALL, Jarrod; SHAFER, Kevin. Gendered Manifestations of Depression and Help Seeking Among Men. *Am J Mens Health.* v. 12, n. 1, 2018, p. 41-51.

DALE, Alana Pires; DIAS, Maria Dionísia do Amaral. A ‘extravagância’ de trabalhar doente: o corpo no trabalho em indivíduos com diagnóstico de LER/DORT. *Trab Educ Saude.* v. 16, n. 1, 2018, p. 263-82.

KINMAN, Gail. Sickness presenteeism at work: prevalence, costs, and management. *Br Med Bull.* v. 129, n. 1, 2019, p. 69-78.

LIDWALL, Ulrik; BILL, Sofia; PALMER, Edward; BOHLIN, Christina Bohlin. Mental disorder sick leave in Sweden: A population study. *Work.* v. 59, n. 2, 2018, p. 259-72.

MAGALHÃES Filho, Osman Sarmento; ZANIN, Luciane; FLÓRIO, Flávia Martão. Avaliação do absenteísmo por motivo de doença em funcionários técnico administrativos de uma universidade federal. *Rev Bras Pesqui Saude.* v. 20, n. 1, 2018, p. 59–69.

MARTINS, Joice da Costa; RIBEIRO, Jorge Luiz Lordelo de Sales. A participação dos servidores técnico-administrativos na avaliação institucional: o que dizem os relatórios de autoavaliação institucional. *Avaliação (Campinas).* v. 23, n. 2, 2018, p. 509-30.

MARTINS, Maria Inês Carsalade; OLIVEIRA, Simone Santos; ANDRADE, Elsa Thomé de; STRAUZZ, Maria Cristina; CASTRO, Larisse Caroline Ferreira de; AZAMBUJA, Aline de. Brazil’s policy on healthcare for government workers: players, paths, and challenges. *Cien Saude Colet.* v. 22, n. 5, 2017, p. 1429-40.

MENDES, Nara Cristina Ferreira; SERRANO, André Luiz Marques; FERREIRA, Lucas Oliveira Gomes; MENESES, Pedro Paulo Murce. Absenteeism as a Mechanism of Repression of Demand in the Brazilian Public Sector: Accounting Reflex in Federal Education Public Institutions. *Open Sci J.* v. 6, n. 2, 2021, p. 1-28.

MURRAY, Christopher; VOS, Theo; LOZANO, Rafael; NAGHAVI, Mohsen; FLAXMAN, Abraham; MICHAUD, Catherine; et al. Disability-adjusted life years (DALYs) for 291 diseases and injuries in 21 regions, 1990–2010: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2010. *Lancet*. v. 380, n. 9859, 2013, p. 2197–223.

PIZZIO, Alex; KLEIN, Karla Barbosa. Perfil epidemiológico dos servidores públicos federais no Tocantins afastados por motivo de saúde, *Rev Bras Gest Des Reg*. v. 14, n. 2, 2018, p. 588-604.

RIBEIRO, Hellany Karollyn Pinho; SANTOS, José Diego Marques; SILVA, Monaliza de Goes e; MEDEIRO, Flávia Daniele de Alencar; FERNANDES, Márcia Astrês. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. *Rev Bras Saude Ocup*. v. 44, n. 1, 2019, p. 1-8.

SADO, Mitsuhiro; SHIRAHASE, Joichiro; YOSHIMURA, Kimio; MIURA, Yuki; YAMAMOTO, Kazuhiro; TABUCHI, Hajime, et al. Predictors of repeated sick leave in the workplace because of mental disorders. *Neuropsychiatr Dis Treat*. v. 10, 2014, p. 193-200.

SAMPAIO, Francisco Edison; BAPTISTA, João Santos. Absenteeism of Public Workers - Short Review. In: Arezes PM, et al. *Occupational and Environmental Safety and Health. Studies in Systems, Decision and Control*. Springer, Poland. v. 202, 2019.

SAMPAIO, Francisco Edison; OLIVEIRA, Manuel Joaquim Silva; AREOSA, João; FACAS, Emílio. Prevalence of Comorbidity and Its Effects on Sickness-Absenteeism among Brazilian Legislative Civil Servants. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. v. 20, n. 6, 2023, p. 5036.

SAMPAIO JUNIOR, Marcos Flavio de Souza; SILVA, Vivianne Mara Ferreira; MORAIS, Harriman Aley. A. Estresse ocupacional dos servidores técnico-administrativos em educação de uma instituição de ensino federal dos vales do Jequitinhonha e Mucuri utilizando o modelo demanda-controle. *Rev Cien Multi*. v. 2, n. 5, 2021, p. e25303.

SANTI, Daniela Bulcão; BARBIERI, Ana Rita; CHEADE, Maria de Fátima Meinberg. Sickness absenteeism within the Brazilian public service: integrative literature review. *Rev Bras Med Trab*. v. 16, n. 1, 2018, p. 71-81.

SANTOS, Marcos Igor da Costa; LEITE FILHO, Paulo Amilton Maia; SANTOS, Maria Luiza da Costa. Análise do absenteísmo enquanto um tipo de custo oculto em uma instituição de ensino pública. *Rev Adm Contab Susten*. v. 10, n. 2, 2020, p. 57-65.

ZATZICK, Christopher; IVERSON, Roderick. Putting Employee Involvement in Context: A Cross-Level Model Examining Job Satisfaction and Absenteeism in High-Involvement Work Systems. *Int J Hum Resour Manag*. v. 22, n. 17, 2011, p. 3462-76.

Processo de Avaliação por Pares: (*Blind Review* - Análise do Texto Anônimo)

Revista Científica Vozes dos Vales - UFVJM - Minas Gerais - Brasil

[www.ufvjm.edu.br/vozes](http://www.ufvjm.edu.br/vozes)

QUALIS/CAPES - LATINDEX: 22524

ISSN: 2238-6424