SINERGIA

REVISTA DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS (ICEAC)

ABSENTEÍSMO NA UNIVERSIDADE: ANÁLISE, PERCEPÇÕES E AÇÕES PARA A SAÚDE DE SERVIDORES

ZENIRA LEIVAS ALMEIDA[*]
DÉBORA GOMES DE GOMES[**]

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar o absenteísmo de servidores da Universidade, por meio de dados secundários e da percepção dos próprios servidores, bem como apresentar ações adotadas pela instituição com o intuito de mitigar problemas de saúde relacionados, por meio de um estudo de caso único, que obteve a participação de 167 servidores. Os principais resultados indicam que o absenteísmo relacionado ao CID F (transtornos mentais e comportamentais), teve crescimento constante dentro do período estudado, fato que evidencia um desgaste gradual da saúde mental dos servidores. A pesquisa revelou que 64% dos servidores já se ausentaram por problemas de saúde. Problemas nas relações interpessoais também contribuem para o adoecimento dos servidores, levando a diversas consequências negativas como aumento do absenteísmo e queda no desempenho. Sugestões para mitigar o absenteísmo abrangem ações que incentivam a atividade física, a integração, a qualificação profissional e práticas inovadoras, além de políticas de prevenção ao assédio e suporte psicológico. Como contribuição esta pesquisa proporciona à gestão da Instituição compreensão mais ampla sobre a saúde mental de seus servidores.

Palavras-chave: Absenteísmo, Serviço Público, Servidores Públicos, Docentes, Técnicos Administrativos em Educação.

ABSENTEEISM AT THE UNIVERSITY: ANALYSIS, PERCEPTIONS, AND ACTIONS FOR THE HEALTH OF STAFF MEMBERS

ABSTRACT

This study aimed to analyze the absenteeism of University employees, through secondary data and the perception of the employees themselves, as well as to present actions adopted by the institution with the aim of mitigating related health problems, through a single case study, which had the participation of 167 employees. The main results indicate that absenteeism related to ICD F (mental and behavioral disorders) has increased steadily during the period studied, a fact that highlights a gradual deterioration in the mental health of employees. The survey revealed that 64% of employees have been absent due to health problems. Problems in interpersonal relationships also contribute to employee illness, leading to several negative consequences such as increased absenteeism and decreased performance. Suggestions to mitigate absenteeism include actions that encourage physical activity, integration, professional qualification and innovative practices, in addition to policies to prevent harassment and psychological support. As a contribution, this research provides the Institution's management with a broader understanding of the mental health of its employees.

Keywords: Absenteeism, Public Service, Public Servants, Teachers and Administrative Technicians in Education.

Recebido em: 19-03-2025 Aceito em: 20-12-2025

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma fonte fundamental de realização e expressão de competências para o indivíduo. Ela não apenas proporciona subsistência financeira, mas também estrutura identidades e promove integração social. No entanto, mesmo sendo reconhecida como um meio de satisfação pessoal, mudanças em suas condições, como a intensificação de demandas, o aumento de responsabilidades, a inovação tecnológica e a complexidade das tarefas, podem gerar impactos negativos na experiência laboral. Essas mudanças podem levar ao estresse, à exaustão e até mesmo a problemas de saúde física e mental (Andrade; Cardoso, 2012; Moreira *et al*., 2017). Portanto, enquanto o trabalho é valorizado como uma fonte de realização e integração social, as condições do ambiente laboral podem influenciar a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores.

Nas últimas décadas tem-se observado uma crescente preocupação em evidenciar a conexão entre o estresse ocupacional e a saúde mental dos trabalhadores (Silva; Trés; Aguiar, 2020), devido aos altos níveis

[*] Mestranda em Administração Pública pela Universidade Federal do Rio Grande – FURG.
[**] Pós-Doutora em Ciências Contábeis pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, Doutora em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau – FURB. E-mail: deboragomesdegomes@furg.br

de incapacidade temporária, absenteísmo, aposentadorias precoces e outras doenças relacionadas à atividade profissional (Moreno *et al*., 2011). De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2023) a saúde mental é de vital importância para todas as pessoas, em todos os lugares, e é parte integrante da saúde e do bem-estar em geral, a saúde é um direito humano fundamental.

A desconexão entre o trabalhador e a organização do trabalho pode gerar sofrimento psíquico, como estresse crônico, desmotivação e esgotamento profissional, enquanto a satisfação nas tarefas está vinculada ao prazer e à realização pessoal. Para transformar essa dinâmica, é importante: flexibilizar o ambiente laboral, permitindo que os profissionais utilizem suas habilidades de forma criativa; redesenhar tarefas para torná-las mais significativas e alinhadas às competências individuais; capacitar gestores para identificar sinais de sofrimento e promover autonomia na resolução de problemas. Essas medidas, quando implementadas, não apenas reduzem os impactos negativos, tais como absenteísmo e queda de produtividade, mas também potencializam o bem-estar e o engajamento (Zucolotto; Fabricio; Rotili, 2018).

O absenteísmo no ambiente de trabalho é frequentemente causado por problemas de saúde, tanto físicos, quanto mentais, desmotivação, ausência de infraestrutura adequada, estilos de liderança autocráticos e um clima organizacional desfavorável (Cruz, 2019). O tema tem sido investigado, sob a perspectiva de: custo oculto (Santos; Leite Filho; Santos, 2020); evolução da taxa de absenteísmo-doença e suas possíveis correlações com ações de promoção à saúde (Souza; Freire; Oliveira, 2020); características dos afastamentos por doença entre servidores (Gonçales; Zanatti, 2023); possíveis relações do ambiente de trabalho com o adoecimento (Cruz, 2019); afastamentos por transtornos mentais e comportamentais (Abreu, 2019).

Nesse contexto de achados pregressos há carência de estratégias organizacionais específicas para reduzir os constantes agentes estressores no ambiente de trabalho, com o objetivo de oferecer mais apoio e reconhecimento aos profissionais, além de reorganizar a distribuição de tarefas e a jornada de trabalho para eliminar a sobrecarga (Ferreira; Torres; Barata, 2019). Os autores acrescentam que é interessante também investigar diferentes categorias de trabalhadores.

Outro aspecto é direcionado a conhecer a situação dos afastamentos do trabalho por característica do servidor e reforçar a necessidade de continuidade de pesquisas neste sentido, para discutir processos e ações, que possam otimizar a qualidade de vida e as condições de trabalho satisfatórias, sem prejuízo da qualidade dos diversos serviços que são realizados (Gaspar, 2019).

Novas perspectivas para inspirar pesquisas, de acordo com Vieira (2018), que podem ser mais bem exploradas abrangem: identificar impactos que os afastamentos ao trabalho trazem para a vida pessoal e profissional de docentes; descrever impactos institucionais decorrentes do absenteísmo docente; e verificar relações entre o absenteísmo docente e a promoção da saúde do trabalhador, alinhada a qualidade de vida no trabalho.

Desse modo, a partir do exposto, percebe-se lacunas de pesquisas voltadas a evidenciar meios de reduzir os fatores estressores do ambiente de trabalho, conhecer a situação dos afastamentos por característica do servidor, verificar a ocorrência de absenteísmo-doença e identificar ações para promoção da saúde entre diferentes categorias de servidores. De forma a suprir, mesmo que parcialmente, parte das lacunas citadas, o objetivo desse estudo é analisar o absenteísmo de servidores da Universidade, por meio de dados secundários e da percepção dos próprios servidores, bem como apresentar ações adotadas pela instituição com o intuito de mitigar problemas de saúde relacionados.

A justificativa de realização do estudo perpassa o fato de que nos últimos anos, houve um aumento significativo dos afastamentos para tratamento de saúde entre os servidores públicos no Brasil e possíveis causas se relacionam a: cargas de trabalho excessivas e desequilíbrio entre demandas e recursos; falta de autonomia na execução de tarefas; ambientes laborais inadequados, incluindo pressão psicológica e relações hierárquicas conflituosas; precarização de condições laborais, como jornadas prolongadas e insuficiência de pausas (Silva, 2022).

Ao pesquisar a literatura, observa-se que o assunto absenteísmo é predominante na área da saúde, mas é escasso nas demais áreas de trabalho, indicando a necessidade de maior aprofundamento (Fernandes, 2018). Outro aspecto relevante é o aumento do interesse das organizações em melhorar as condições de trabalho para seus funcionários (Obregon, 2017).

Destaca-se que compreender e satisfazer as necessidades dos servidores pode influenciar positivamente a organização, enquanto negligenciar essas necessidades pode ter consequências adversas. Portanto, investigar e implementar medidas para melhorar as condições de trabalho é essencial para promover um ambiente mais saudável e produtivo, beneficiando tanto os servidores, quanto a organização como um todo.

Diante do exposto, este estudo traz contribuições para a discussão sobre saúde laboral no serviço público, em virtude de agregar evidência empírica do crescente desgaste mental, ao analisar dados secundários e percepções de servidores, os achados demonstram o aumento progressivo do absenteísmo por transtornos mentais (CID F) em uma universidade, reforçando a urgência de políticas de saúde mental no setor público.

Também, contribui como diagnóstico de fatores críticos, pois a pesquisa identifica, por meio da survey, que 64% dos servidores, participantes da pesquisa, já se afastaram por motivos de saúde, sugerindo uma relação entre condições de trabalho e adoecimento. Esse dado pode orientar intervenções específicas, como: programas de prevenção ao estresse crônico; reestruturação de cargas horárias e capacitação de gestores para reconhecer sinais de esgotamento.

Ainda contribui como base para ações institucionais ao vincular os afastamentos a problemas organizacionais, não apenas individuais, o estudo oferece uma análise replicável em outras instituições, destacando a necessidade de: monitoramento contínuo de dados de saúde; pesquisas periódicas com servidores para avaliar bem-estar; estratégias de presenteísmo, ou seja, evitar que trabalhadores doentes permaneçam em atividade.

Nesse contexto e diferente de estudos anteriores, focados em categorias específicas, como saúde e educação, esta pesquisa amplia o debate para o contexto universitário, revelando padrões até então pouco explorados.

2 ABSENTEÍSMO

A palavra absenteísmo tem origem no termo francês *absentéisme* e refere-se à falta de assiduidade ao trabalho ou ao cumprimento de outras obrigações sociais (Ferreira, 1999).

De acordo com Quick e Lapertosa (1982 citado por Bernstorff; Dal Rosso, 2008), o termo absenteísmo começa a ser utilizado no século dezoito e tem suas raízes na palavra "absentismo", originalmente usada para se referir aos proprietários rurais que deixavam suas terras e atividades no campo para viver nas cidades, a partir da Revolução Industrial o conceito foi expandido e passou a ser associado aos trabalhadores que se ausentavam do trabalho sem justificativa.

Nesse contexto, o absenteísmo passou a ser uma preocupação para as indústrias e organizações, uma vez que a ausência dos trabalhadores impactava diretamente a produção e o funcionamento das empresas. Com o passar do tempo, o termo passou a englobar também o comportamento de empregados que, por motivos de saúde, cansaço ou falta de motivação, deixam de comparecer ao trabalho, afetando tanto sua performance pessoal quanto a produtividade das organizações (Porto, 2016).

De acordo com a motivação da ausência no trabalho, Quick e Lapertosa (1982, citados por Santi; Barbieri; Cheade, 2018) classificaram o absenteísmo como: o “absenteísmo voluntário” que refere-se às ausências por motivos pessoais não relacionados a doenças; o “absenteísmo por doença” que abrange todas as enfermidades, exceto aquelas decorrentes do trabalho; o “absenteísmo por patologia profissional” que está relacionado a acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais; o “absenteísmo legal” que ocorre quando o colaborador se ausenta por motivos previstos em lei, como licenças por gestação, luto, casamento, doação de sangue e serviço militar e por fim, o “absenteísmo compulsório” que refere-se a ausências forçadas por circunstâncias que impedem o comparecimento ao trabalho, como prisão ou outras restrições que limitam a locomoção ao local de trabalho.

As causas do absenteísmo são multifatoriais e podem estar relacionadas a aspectos físicos, psicológicos e organizacionais. Santi, Barbieri e Cheade (2018) destacam como fatores causadores do absenteísmo problemas de saúde física (doenças osteomusculares e transtornos mentais e comportamentais, que são comuns, especialmente entre servidores da saúde e educação); estresse e depressão (doenças psicossociais, como depressão e ansiedade, são grandes causadoras de absenteísmo) e falta de motivação (condições de trabalho precárias, falta de reconhecimento e metas inatingíveis).

Para Silva (2022) condições ruins de trabalho, desmotivação e pressões são fatores que podem levar ao adoecimento físico e/ou psíquico, resultando em absenteísmo. O absenteísmo tem um impacto significativo sobre as organizações, afetando diretamente a produtividade e a qualidade dos serviços prestados.

Gaspar (2019) aborda o impacto do absenteísmo no trabalhador e na empresa. A autora destaca que a ausência pode causar estresse e insatisfação pessoal e profissional, prejudicando o desempenho da instituição ao sobrecarregar outros funcionários, além disso, esse fenômeno gera custos diretos e indiretos, como despesas com saúde e perda de produtividade.

Conforme Fernandes (2018) o absenteísmo por doença é um fenômeno multifatorial, influenciado por diversos fatores preditivos que podem variar de acordo com o ambiente de trabalho, a ocupação do trabalhador e as políticas organizacionais da empresa. Em sua pesquisa, o autor não encontrou associação entre fatores psicossociais e os índices de afastamento por licença-saúde na população analisada, no entanto, observou uma correlação entre níveis elevados de estresse, piora na qualidade de vida e insatisfação no trabalho.

De acordo com Gonçales e Zanatti (2023) o absenteísmo gera custos adicionais significativos para as instituições, como novas contratações ou pagamento de horas extras, o que impacta sua situação financeira. Conforme os autores os servidores que permanecem no trabalho enfrentam sobrecarga e jornadas exaustivas, comprometendo sua saúde e a qualidade dos serviços prestados, resultando na degradação da

qualidade dos serviços oferecidos pelas instituições, afetando diretamente os usuários.

No âmbito do absenteísmo em instituições de ensino, Bastos *et al.* (2018) investigaram um grupo de 92 servidores públicos afastados por transtornos mentais, em uma instituição pública de ensino do Estado do Ceará, juntos, eles acumularam um total de 5.081 dias perdidos de trabalho relacionados a esse motivo de afastamento. Os achados do estudo indicam que os transtornos mentais foram a principal causa de absenteísmo na instituição, com os principais motivos sendo transtornos do humor, como depressão, e transtornos associados ao estresse. Além disso, os transtornos ligados ao uso de substâncias psicoativas e disfunções fisiológicas apresentaram maior média de dias de afastamento por servidor, apontando para um impacto relevante na produtividade e na rotina de trabalho desses profissionais.

Os achados do estudo de Silva, Trés e Aguiar (2020) indicam que o absenteísmo entre os servidores de cargos de gestão, na Universidade Federal do Triângulo Mineiro é relativamente baixo, em comparação com outros estudos realizados com servidores públicos. Essa menor taxa de absenteísmo pode estar relacionada às maiores demandas e responsabilidades desses cargos, que dificultam a ausência do trabalhador para cuidar da saúde, levando a um maior presenteísmo. Portanto, embora o absenteísmo seja baixo, a presença contínua dos gestores pode estar associada ao impacto das exigências do cargo, conforme destacado na análise dos fatores psicossociais do trabalho.

Outras pesquisas em instituições educacionais mostram que o absenteísmo está relacionado, principalmente a fatores psicológicos, ambientais e organizacionais. Em estudos com professores de ambientes públicos e privados, Costa, Beiruth e Zanotelli (2020) relatam que níveis moderados de estresse psicossocial e ambiental moldam a intenção de ausência. Honda e Tavares (2021) indicam que 71% dos professores da rede pública já faltaram ao menos uma vez, enquanto Lira, Lima e Peixoto (2025) documentaram 7.949 dias de trabalho perdidos entre professores do ensino superior devido a transtornos psicológicos.

No nível institucional, Mendes *et al.* (2022) observam que o absenteísmo pode reduzir a eficiência de 15% para 2% das instituições. Análises adicionais ressaltam que más condições de trabalho, tais como carga de trabalho excessiva, disponibilidade inadequada de recursos e turmas grandes, intensificam o absenteísmo, principalmente em escolas públicas e universidades, enquanto problemas ambientais como qualidade do ar e manutenção são relatados com mais frequência em ambientes privados.

Nesse contexto, o absenteísmo continua sendo um desafio para empresas em diversos setores, e não é diferente para as instituições de ensino, especialmente em tempos de crescente demanda por produtividade e eficiência, compreender suas causas e consequências é fundamental para a criação de políticas preventivas e interventivas eficazes. A adoção de práticas que promovam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, combinada com a criação de ambientes de trabalho que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, pode ser a chave para minimizar os impactos negativos do absenteísmo, tanto para as organizações, quanto para os colaboradores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa se caracteriza quanto aos objetivos como descritiva, conforme os pressupostos de Gil (2022) e Marconi e Lakatos (2024), e quanto aos procedimentos de sua realização como um estudo de caso único, seguindo Yin (2015). A pesquisa tem essa classificação, pois responde ao objetivo do estudo que é analisar o absenteísmo de servidores da Universidade, por meio de dados secundários e da percepção dos próprios servidores, bem como apresentar ações adotadas pela instituição com o intuito de mitigar problemas de saúde relacionados.

Conforme o Boletim de Lotação Global, (IES, 2024), de junho de 2024, a Instituição de Ensino Superior, objeto deste estudo, é uma Universidade do Sul do Brasil, de âmbito federal, que no primeiro semestre de 2024 contava com 8.722 alunos na graduação, distribuídos em 60 cursos presenciais e quatro à distância; a pós-graduação totalizava 2.242 alunos, distribuídos em 10 cursos de residência médica, 12 cursos de especialização, 33 cursos de mestrado e 14 cursos de doutorado.

Os participantes do estudo convidados foram todos os servidores, que são divididos em duas categorias: Docentes e Técnicos administrativos em Educação, a instituição pesquisada possuía ao total 1.917 servidores efetivos (IES, 2024), sendo 849 docentes efetivos, contando ainda com 46 substitutos e 29 professores visitantes; já os técnicos administrativos em educação totalizavam 1.068 servidores, distribuídos em diversos cargos.

Atendendo aos pressupostos de Yin (2015) a triangulação dos dados foi realizada: a) por meio de uma pesquisa documental, via Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), Lüdke e André (1986) destacam sobre a importância do uso de documentos em investigações educacionais como uma técnica exploratória, que pode indicar problemas que devem ser melhor explorados através de outros métodos; b) por meio de uma *survey* com os servidores, e c) por meio de relatórios da Direção de Assistência à Saúde (DAS).

Quanto à *survey*, o instrumento utilizado para coleta de dados foi o questionário, adaptado de Vieira (2018), divulgado via *Google Forms*, com acesso através de *link* e *QrCode*, dividido em dois blocos. O primeiro bloco coletou dados de perfil dos respondentes e o segundo bloco se referiu a percepção dos servidores em relação ao seu absenteísmo.

Para a realização da pesquisa, primeiramente, foi solicitado à Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEP), o encaminhamento da pesquisa a todos os servidores ativos da Instituição. O questionário foi enviado, pela PROGEP, através de *e-mail* institucional, para todas as unidades administrativas e acadêmicas, solicitando divulgação entre os servidores lotados em cada unidade. O *link* e o *QrCode* também foram divulgados pela pesquisadora nas redes sociais (*Facebook, Instagram*). Ainda, mensagens foram enviadas via *WhatsApp* para grupos de trabalho da Instituição e das associações sindicais de técnicos administrativos em educação e de docentes. A coleta de dados iniciou em 25 de novembro de 2024 e encerrou em 02 de janeiro de 2025.

Os dados secundários referentes ao absenteísmo por motivo de doença foram obtidos junto à Direção de Assistência à Saúde (DAS) e referem-se aos afastamentos por doença de um modo geral de servidores da Universidade. Os relatórios obtidos demonstram os dias de afastamento por doença e o número de servidores afastados, corroborando com a análise também foram investigadas ações que já são executadas para mitigar os problemas de saúde dos servidores da Universidade.

Para a pesquisa documental relativa à investigação de ações que já são feitas para mitigar os problemas de saúde dos servidores da Universidade, foi contatada uma servidora representante da DAS, que com a concordância da diretora de atenção à saúde, forneceu, por meio de um relatório, as ações que foram ou estão sendo realizadas, com o objetivo de mitigar os problemas de saúde dos servidores da Universidade.

Neste estudo, conforme a orientação metodológica de Gil (2022), a análise dos dados considerou sua natureza. Os dados quantitativos foram tratados por meio de estatística descritiva simples, com cálculo de frequência absoluta e percentual, apresentados em tabelas. Já a única questão de natureza qualitativa teve suas respostas agrupadas e sintetizadas, com base em similaridades temáticas, a fim de facilitar a interpretação.

Este estudo seguiu os preceitos da Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes da pesquisa e teve o Parecer Consubstanciado nº 7.155.822 de aprovação do Comitê de Ética em pesquisa.

4 RESULTADOS

4.1 Absenteísmo dos servidores da universidade

Em relação ao absenteísmo foi realizada uma pesquisa documental, a partir de dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), para o período de 2019 a 2023. (Vide Tabela 1), disponibilizados pela Diretoria de Atenção à Saúde (DAS).

Tabela 1 – Absenteísmo total da Instituição.

Geral	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Nº Afastamentos	886	993	1.106	1.913	1.175
Total dias de afastamento	18.101	18.199	16.346	22.675	20.184
Total de servidores afastados	335	348	370	799	461
CID F	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Nº Afastamentos	144	151	171	198	232
Total dias de afastamento	4.964	4.156	5.228	6.561	8.409
Total de servidores afastados	23	91	107	132	153

Fonte: Dados da pesquisa.

Na primeira parte da Tabela 1 é demonstrado um panorama de afastamentos em geral decorrente dos atestados médicos registrados no SIASS, a primeira linha representa o número de afastamentos por ano, observa-se que existe um crescente a cada ano até 2022, em que ocorre um ápice, que volta a cair em 2023.

Na segunda linha é demonstrado o número total de dias de afastamentos, tendo se mantido estável em 2019 e 2020, com um decréscimo em 2021 que é justificado pelo trabalho remoto na Universidade em razão da pandemia e aumento significativo em 2022 com o retorno das atividades presencias, decaindo em 2023, mas mantendo-se elevado comparado ao período pré-pandêmico.

Na terceira linha é demonstrado o número total de servidores afastados, mantendo um acréscimo a cada ano, sendo que em 2022 foi registrado um aumento de mais de 100% em relação à 2021, diminuindo em 2023.

Na segunda parte da tabela são demonstrados os números de afastamentos decorrentes do CID F (transtornos mentais e comportamentais), esta análise é importante porque a Síndrome de *Burnout*, conhecida como a síndrome do esgotamento profissional tem sido diagnosticada como outras formas de transtornos (depressão, síndrome do pânico e outras) porque não existia uma classificação específica para ela. Comparando com a primeira parte da tabela que apresenta os números de afastamentos por motivos em geral, constata-se oscilações de acréscimo e decréscimo, já na segunda parte, o CID F a cada ano apresenta um acréscimo, o que significa que os servidores estão adoecendo gradualmente por problemas mentais e comportamentais.

Na literatura pesquisada os achados convergem em relação ao crescente aumento dos afastamentos relacionados aos transtornos mentais e comportamentais: Carlotto *et al.* (2019) constataram em seu estudo, que a elevada prevalência de transtornos mentais e comportamentais evidencia um quadro de adoecimento entre os servidores da área da educação, ressaltando a importância de um monitoramento contínuo das taxas de absenteísmo relacionadas a esses agravos.

Os achados do estudo realizado por Abreu (2019) corroboram com os desta pesquisa, confirmando o aumento progressivo de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, que segundo o autor, reflete a realidade do país e do mundo. Gonçales e Zanatti (2023) identificaram os transtornos mentais e comportamentais como o maior motivo de afastamento por doença na sua pesquisa.

Já, os resultados de Sousa, Freire, Oliveira (2020) apontam para uma redução da taxa de variação do absenteísmo-doença ao longo dos anos, além de uma correlação negativa das ações de promoção à saúde do servidor com a taxa de absenteísmo-doença, em outras palavras, quanto mais efetivas e maior alcance as ações de promoção à saúde do servidor, menor a taxa de absenteísmo por doença.

Assim como nesta pesquisa os achados do estudo de Abreu (2019) demonstram que, apesar da relevância do tema e dos impactos ocasionados pelo absenteísmo, foi notado uma limitação no acesso às informações sobre a saúde dos servidores públicos federais, essas limitações foram identificadas, pelo autor em seu estudo, em razão dos dados secundários serem provenientes de um sistema de informações em saúde que ainda apresenta subnotificações, em que foram encontradas licenças registradas, que não tinham os atestados correspondentes e outras tinham esse documento, mas sem a identificação do CID indicando a doença.

Cabe destacar que o período em análise desta pesquisa (2019 a 2023) engloba a Pandemia. Na Universidade a paralisação das atividades presencias teve início em 16 de março de 2020, retornando somente as atividades presenciais na sua totalidade em 04 de abril de 2022. É possível observar que, embora a Universidade tenha suspendido presencialmente as atividades acadêmicas e administrativas, os números registrados de afastamentos por doença em 2020 se mantiveram similares (993), porém com pequeno acréscimo em relação à 2019 (886).

Ressalta-se que, mesmo pelo fato de a Instituição possuir um Hospital Universitário (HU), que atuou no enfrentamento da Covid-19, no primeiro ano da Pandemia não houve reflexo imediato nos afastamentos, de forma geral. No entanto, Marques (2022) constatou um alto absenteísmo nos servidores do mesmo hospital universitário, em decorrência da pandemia nos anos de 2020 e 2021. Talvez os servidores da instituição que são alocados no HU tenham tido mais afastamentos que os demais servidores, que estavam em trabalho remoto, e com menos risco de contraírem o vírus. Desse modo, pode ser que tenha havido um equilíbrio na quantidade total de afastamentos.

Em 2022 com o retorno das atividades presencias a partir de 04 de abril, estes números cresceram (1.913), consideravelmente, chegando a aproximadamente 73% de aumento do número de servidores afastados em relação a 2021 (1.106), que foi o ano da segunda onda da Covid-19.

Nesta pesquisa foram evidenciadas limitações no acesso de dados do SIASS, em razão de não ter sido possível classificar os números de afastamentos por doença, de acordo com a categoria (docentes e técnicos administrativos), por sexo e outras informações relevantes que demonstraria com mais detalhes o perfil desses afastamentos, pois os dados obtidos refletem um panorama geral dos afastamentos dos servidores.

4.2 Perfil dos respondentes

As questões fechadas apresentadas no questionário buscaram, inicialmente no bloco 1, mapear o perfil dos servidores respondentes através das seguintes características: faixa etária, gênero, se possui filhos, número de filhos, estado civil, escolaridade, encontrados na Tabela 2. Já a unidade de atuação na Instituição, tempo na Instituição, jornada de trabalho, categoria, atendimento ao público, jornada de trabalho, fazem parte da Tabela 2. Estes dados foram organizados nas tabelas apresentadas a seguir.

Tabela 2 – Perfil dos respondentes.

Idade	Qde.	%	Estado Civil	Qde.	%
Até 30 anos	1	0,6	Solteiro(a)	36	21,6
De 30 a 45 anos	91	54,5	Casado(a)/União Estável/Mora Junto	111	66,5
De 46 a 60 anos	62	37,1	Divorciado(a)/Separado(a)	19	11,4
Acima de 60 anos	13	7,8	Viúvo(a)	1	0,6
Total	**167**	**100,0**	**Total**	**167**	100,0
Gênero	**Qde.**	**%**	**Escolaridade**	**Qde.**	**%**
Feminino	114	68,3	Ensino Médio/Técnico	1	0,6
Masculino	52	31,1	Ensino Superior	8	4,8
Outro	1	0,6	Especialização	33	19,8
			Mestrado	50	29,9
			Doutorado	75	44,9
Total	**167**	**100,0**	**Total**	**167**	**100,0**
Filhos	**Qde.**	**%**	**Qde. Filhos**	**Qde.**	%
Sim	96	57,5	1 filho	51	53,2
Não	71	42,5	2 filhos	32	33,3
			3 ou mais	13	13,5
Total	**167**	**100,0**	**Total**	**96**	**100,0**

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 2 observa-se que a faixa etária que representa a maioria dos respondentes está entre 30 e 45 anos (54,5%) e a menor parcela possui até 30 anos, com apenas 1 respondente, predomina o sexo feminino (68,3%). A maioria dos respondentes são casados (66,5%), seguidos de solteiros (21,6%). Mais da metade possui filhos (57,5%), desses (53,2%) possui 1 filho, (33,3%) 2 filhos e (13,3%) 3 filhos ou mais.

Percebe-se, também, que entre os respondentes o nível de escolaridade predominante é o doutorado (44,9%), em segundo lugar o mestrado (29,9%), totalizando (24,6%) está a soma da especialização e nível superior e somente um respondente possui nível médio ou técnico. Depreende-se, assim, que a maioria da amostra possui nível superior ou acima, confirmando o estudo de Wyse (2024), de que existe nas pessoas uma busca por qualificação acadêmica.

Tabela 3 – Perfil de trabalho.

Atuação	Qde.	%	Tempo na IES	Qde.	%
Unidade Administrativa	78	46,7	Até 5 anos	26	15,6
Unidade Acadêmica	88	52,7	De 6 a 10 anos	45	26,9
Unidade Hospitalar	1	0,6	De 11 a 20 anos	68	40,7
Total	**167**	**100,0**	De 21 a 30 anos	12	7,2
Jornada de Trabalho	**Qde.**	**%**	Acima de 31 anos	16	9,6
20h	2	1,2	**Total**	**167**	**100,0**
30h	12	7,2	**Atendimento ao Público**	**Qde.**	**%**
40h	89	53,3	Sim	129	77,2
40h (Dedicação Exclusiva)	64	38,3	Não	38	22,8
Total	**167**	**100,0**	**Total**	**167**	**100,0**
Categoria	**Qde.**	**%**	**Modalidade de Trabalho**	**Qde.**	**%**
Professor Efetivo	64	38,3	Presencial	86	51,5
Professor Substituto	1	0,6	Remoto	1	0,6
Técnico Administrativo em Educação	102	61,1	Híbrido	80	47,9
Total	**167**	**100,0**	**Total**	**167**	**100,0**

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere aos aspectos do trabalho, conforme a Tabela 3, observa-se que a maior parte da amostra era formada por técnicos administrativos em administração (TAE) (61,1%), seguido por docentes efetivos (38,3%) e somente um professor substituto. Entre as unidades de atuação, a maioria encontra-se na

área acadêmica (52,7%), seguida da administrativa (46,7%) e apenas um da unidade hospitalar.

A maioria dos respondentes tinha um tempo de serviço na instituição entre 11 e 20 anos (40,7%), seguido pela faixa de 6 a 10 anos (26,9%). Quanto à carga horária, a maioria dos respondentes (53,3%) trabalhavam 40 horas semanais, já entre os docentes prevaleceu o regime de dedicação exclusiva (38,3%). Sobre a modalidade de trabalho, acima de 50% da amostra trabalha em modo presencial e somente um está em trabalho remoto, o restante (47,9%) trabalha de forma híbrida.

4.3 Percepção dos servidores sobre seu absenteísmo

Em relação ao bloco 2 do instrumento de pesquisa, que trata da percepção dos servidores sobre o seu absenteísmo, tem-se as seguintes questões:

A questão 1 da pesquisa - Você já se ausentou do trabalho por problemas de saúde? - obteve como respostas 107 participantes (64%) para “Sim” e 60 participantes (36%) para “Não”. Esse resultado indica que mais da metade dos respondentes já vivenciou, em algum momento, afastamentos laborais especificamente por motivos de saúde. Não foram levantados, nesta pesquisa, dados sobre ausências decorrentes de outras causas (como férias, licenças não médicas ou questões pessoais), razão pela qual não é possível estabelecer comparação com outros tipos de afastamento. Resultado semelhante foi encontrado por Sousa (2022), que, ao analisar os impactos financeiros para o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) decorrentes do adoecimento de servidores, destacou o elevado número de atestados médicos e de dias de afastamento por motivos de saúde.

A questão 2 -Caso tenha respondido “SIM” ao item anterior, por gentileza, especificar o(s) motivo(s): teve 180 respostas, sendo ao total 41 motivos. Do total de 180 motivos 169 (93,9%) foram por motivos de saúde própria do servidor, 10 (5,6%) por motivo de saúde de familiar e 1(0,5%) saúde de animal de estimação. Dentre os motivos elencados os mais citados foram: Cirurgias e microcirurgias (31 vezes), Covid (22 vezes), Gripe e H1N1 (15 vezes), Câncer (6 vezes), o restante ficou distribuído entre os demais 37 motivos distintos. Dentre esses últimos destaca-se os relativos à saúde mental, como por exemplo: R105 “*transtorno de stress pós-traumático devido ter sofrido assédio moral no trabalho”*.

Abreu (2019) concluiu em sua pesquisa que os afastamentos ao trabalho devido a doenças, como transtornos mentais e comportamentais, devem ser avaliados para compreender os mecanismos do adoecimento e que conhecer a magnitude do problema é fundamental para desenvolver programas de promoção de saúde que evitem ou minimizem repercussões clínicas.

O tempo de afastamento, contado a partir da percepção dos respondentes, questão 3, está demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4 – Tempo de afastamento dos servidores.

Tempo	Quantidade	%
1 a 7 dias	34	35,8
8 a 21 dias	17	17,9
22 a 30 dias	9	9,5
31 a 45 dias	4	4,2
46 a 60 dias	6	6,3
61 a 360 dias	21	22,1
361 a 760 dias	4	4,2
Total	**95**	**100,0**

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se, a partir da visualização da Tabela 4 que a maioria dos respondentes 34 (35,8%) percebe que se afastou de 1 a 7 dias, seguido por 21 (22,1%) respondentes que se afastaram de 61 a 360 dias. Resultados semelhantes foram encontrados por Sousa (2022) quanto à duração dos afastamentos, 69% dos atestados médicos determinaram afastamento superior a 15 dias, enquanto 31% duraram períodos inferiores.

A questão 4 - Tem algum problema de saúde que prejudique o seu exercício profissional? – obteve como respostas não, 131 (78,4%) vezes e sim, 36 (21,6) vezes. Esse resultado demonstra que 78,4% dos respondentes relatam não ter problema de saúde, de certa forma esse percentual se contrapõe ao resultado da questão 1, em que 64% relataram ter se afastado por problemas de saúde, pode-se deduzir, então, que as maiores causas de afastamentos por doença sejam por problemas eventuais de saúde. Dentre os que responderam sim, 36 respondentes citaram 32 motivos diferentes (Questão 5), entre esses os motivos relacionados a saúde mental foram: depressão, desequilíbrio emocional, estresse, transtorno do estresse pós-traumático.

A questão 6 - Quais são os motivos mais comuns das suas ausências? – conforme a Tabela 5 resultaram em 239 motivos, sendo que cuidados com a própria saúde e cuidados com familiares foi o motivo

que mais pontuou (110 vezes), seguido de outras responsabilidades (30), estresse relacionado ao trabalho (21) e 13 responderam que não costumam se ausentar por problemas de saúde. Assim como a questão 2 a saúde ocupa o maior número 110 (46%) para afastamentos. Santi, Barbieri e Cheade (2018) identificaram várias causas de absenteísmo-doença, incluindo transtornos mentais e comportamentais, doenças osteomusculares, Síndrome de *Burnout* e doenças do trato respiratório.

Tabela 5 – Motivos mais comuns das ausências.

Motivos	Quantidade	%
Cuidados de saúde (sua ou de um familiar)	110	46,0
Outras responsabilidades pessoais	30	12,6
Estresse relacionado ao trabalho	21	8,8
Licença Maternidade/Paternidade	19	7,9
Procedimentos Eletivos	17	7,1
Exaustão física	13	5,4
Procedimentos Estéticos	4	1,7
Outros	12	5,0
Não costuma ausentar-se por problemas de saúde	13	5,4
Total	**239**	**100,0**

Fonte: Dados da pesquisa.

A questão 7 - Quais impactos a sua falta ao trabalho causa no seu ambiente profissional? – como demonstrado na Tabela 6, dos 147 impactos apresentados, 24 responderam que sua ausência não tem nenhum impacto, 10 pouco impacto, 21 se preocupam em sobrecarregar colegas, 12 responderam que aulas precisam ser canceladas, 9 relataram que sua falta gera um acúmulo de trabalho no retorno, 9 responderam não faltar ao trabalho e 62 responderam outros impactos que sua ausência causa no trabalho como por exemplo: (R106) "*descontentamento dos colegas*"; (R143) "*falta de material ou reagente para análises";* (R124) *"trabalho com prazos e procedimentos técnicos que precisam ser respeitados";* (R167) *"um grande impacto, porque precisam de mim para tomar decisões".*

Tabela 6 – Impactos que a falta ao trabalho causa no ambiente profissional.

Impactos	Quantidade	%
Nenhum impacto	24	16,3
Sobrecarga dos colegas	21	14,3
Aulas canceladas	12	8,2
Pouco impacto	10	6,8
Acúmulo de trabalho	9	6,1
Não falto ao trabalho	9	6,1
Outros	62	42,2
Total	**147**	**100,0**

Fonte: Dados da pesquisa.

A questão 8 - Como você se sente quando falta ao trabalho ou precisa se afastar? Na Tabela 7 são apresentados os sentimentos dos participantes quando é necessário faltar ou se afastar do trabalho, 27 (17%) se sentem culpados e angustiados; 18 (11,3%) não costumam e não gostam de se afastar do trabalho; 18 (11,3%) disseram sentir-se preocupados; 41 (25,8%) disseram sentir-se normal, bem, tranquilos e até aliviados; 7 (4,4%) responderam estar no seu direito, 22 (13,9%) responderam sentir-se mal, tenso, desconfortável, incomodados e frustrados; 9 (5,7%) sobrecarregam colegas, 9 (5,7%) sentem-se ansiosos, constrangidos, estressados, impotentes, tristes, apreensivos e deprimidos e 2 (1,3%) sentem-se responsáveis. A maioria dos respondentes sente-se desconfortável ao se afastar do trabalho, o que pode indicar um sentimento de pertencimento e a percepção de que sua ausência afeta as atividades. Por outro lado, um número expressivo de respondentes (41) sente-se normal, bem, tranquilo e aliviado, o que pode indicar que sua ausência não é sentida na sua percepção.

Tabela 7 – Sentimentos relacionados a necessidade de afastamentos do trabalho.

Sentimentos	Quantidade	%
culpado(a) / angustiado(a)	27	17,0
não costumo/não gosto de faltar ou afastar do trabalho	18	11,3
preocupado(a)	18	11,3
normal / bem	18	11,3
tranquilo (a)	14	8,8
aliviada(o)	9	5,7
mal / tenso	9	5,7
sobrecarregar colegas	9	5,7
desconfortável/incomodado(a)	7	4,4
sinto que é meu direito	7	4,4
frustração	6	3,8
outros	6	3,8
ansiosa / constrangida /estressada/ impotente	5	3,1
triste/apreensivo/deprimido	4	2,5
responsável	2	1,2
Total	**159**	**100,0**

Fonte: Dados da pesquisa.

A questão 9 - Diga três coisas que, no seu entender, podem levá-lo (a) a faltar ou afastar-se do trabalho? Na Tabela 8 é demonstrado os motivos que podem levar o servidor a faltar ou se afastar do trabalho, foram obtidos 397 motivos. que devidamente agrupados por semelhança resultaram em 10 grupos. Percebe-se que a preocupação com a saúde e doença pessoal é o principal motivo de possíveis faltas ao trabalho relatado por 114 (28,7%) respondentes, seguido por doenças de familiares 59 (14,9%), doenças mentais e doenças relacionadas ao estresse causado pelo trabalho são apontados como motivos para afastamentos futuros por 55 (13,8%) dos participantes.

Tabela 8 – Motivos futuros que podem levar a afastamentos do trabalho.

Motivos Futuros	Quantidade	%
saúde/doença pessoal	114	28,7
doenças de familiares	59	14,9
saúde mental/ansiedade/depressão/fadiga/exaustão/esgotamento /desânimo/ desestimulo com trabalho/tristeza/pânico/*Burnout*	29	7,3
estresse/cansaço/enxaqueca devido sobrecarga e excesso de trabalho	26	6,5
consultas médicas e exames	22	5,5
compromisso/doenças relacionados com filhos (as)	17	4,3
problemas familiares	15	3,8
calamidade pública/catástrofe/intempéries/eventos climáticos/situações excepcionais (enchentes, trânsito)	11	2,8
falecimento de familiar e conhecido	6	1,5
questões pessoais que podem surgir	5	1,3
outros	93	23,4
Total	**397**	**100,0**

Fonte: Dados da pesquisa.

Devido ao fato de ser uma questão aberta, diversos motivos específicos foram relatados, inviabilizando listar todos. Esses motivos foram então agrupados como 'outros', totalizando 93. É importante destacar algumas respostas que revelam o sentimento dos servidores participantes em relação ao seu trabalho e como esses sentimentos podem resultar em afastamentos futuros:

> R18: "*Tristeza, maldade dos colegas, zero vontade de trabalhar na IES."*
> R59: "*Desgaste emocional (de lidar com chefias e colegas), dificuldade em equilibrar meus problemas pessoais com as necessidades do trabalho."*

> *R42: "Medo, insatisfação com meu trabalho, decepção com colegas e chefias diretas.*"
> R105*: "Assédio, perseguição velada realizada por colega de trabalho e algum possível problema de saúde."*
> R155: "*Se eu sucumbir e me ausentar será única e exclusivamente por exercer uma atividade que não suporto mais fazer, são quase cinco anos de total ausência do meu coordenador e de meu par, essa demanda virou exclusividade minha, mesmo tendo sido acordado para transição para as 30h e depois para o Plano de Gestão que todos teriam que fazer tudo que compete ao setor. O mais agravante é ter minha demanda praticamente ignorada pela PROGEP, que trata como se fossemos apenas vagas e não pessoas!"*

Esses relatos evidenciam um comprometimento nas relações entre colegas e chefias, o que pode causar adoecimento nos servidores da amostra. Mallmann *et al.* (2009) mencionam que os primeiros sentimentos negativos se direcionam a clientes e colegas de trabalho, mas à medida que a Síndrome de *Burnout* avança, esses sentimentos afetam amigos, familiares e o próprio profissional. As consequências incluem redução nas habilidades de trabalho, mal-estar físico, depressão, ansiedade, dificuldades nas relações interpessoais, queda no desempenho, aumento do absenteísmo, alta rotatividade de funcionários, intenção de abandonar o emprego e pouco comprometimento organizacional. Esses dados coincidem em parte com os motivos relatados na pesquisa.

4.4 Ações realizadas pela universidade em benefícios da saúde dos servidores

Por meio da análise dos relatórios obtidos da Diretoria de Atenção à Saúde (DAS) a fim de identificar as ações realizadas com o objetivo de mitigar os problemas de saúde dos servidores da Universidade. Também, por intermédio de uma representante da DAS consultada foi informado pela Diretoria que ações são realizadas com base em diversos fatores, como demanda e possibilidades. As solicitações provêm das unidades que, normalmente, acionam a DAS para tratar de capacitações em saúde, visando melhorar e preservar a qualidade de vida da comunidade universitária.

Com embasamento na Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS) e do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), essas ações são direcionadas aos servidores da Universidade. Quando possível, essas ações são estendidas aos trabalhadores terceirizados e aos discentes.

A seguir, são listados os projetos voltados à promoção da saúde, desenvolvidos entre 2019 e 2024. Embora o recorte temporal do estudo compreenda o período de 2019 a 2023, algumas ações tiveram início antes de 2019 e continuaram nesse intervalo; outras se estenderam para além dele, seja por terem mais de uma edição, por serem contínuas ou por ocorrerem de forma pontual. Entre elas, destacam-se:

- **Projeto Saúde**: Capacitação aos servidores, com carga horária de 20 ou 30 horas, abordando temas relacionados à educação em saúde, com participação de vários profissionais. Iniciado em 2018, multicampi, com várias edições.
- **Correndo pela IES:** Destinado aos servidores, projeto com orientação de educadores físicos, utilizando as dependências do Centro Esportivo da Instituição, visando oportunizar atividade física orientada e socialização, já teve uma edição multicampi. O projeto começou antes de 2018 e teve várias edições. Não ocorreu em 2024, mas há intenção de realizar mais edições.
- **Yoga no Campus**: Desenvolvido no período pré-pandemia, era ofertado para toda a comunidade universitária.
- **Ginásticas ON**: Parceria com o curso de Educação Física, lançado na pandemia, consistia em oferecer atividade física *online* aos servidores durante o período pandêmico.
- **Reiki no Campus**: Projeto contínuo ofertado a toda a comunidade acadêmica, inclusive com aplicação a distância durante a pandemia.
- **Massoterapia**: Ofertado para todos os trabalhadores da universidade, inclusive os do Hospital Universitário, com oferta *in loco*. Aconteceu no período pré-pandemia. Atualmente, não está em andamento.
- **Grupo de Educação Alimentar**: Inicialmente em parceria com a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis - PRAE, atualmente tem 1 ou 2 edições por ano, ofertado aos servidores.
- **Consulta com Nutricionista**: Ofertado a toda a comunidade universitária, com agendamento via secretaria da DAS.
- **Campanhas de Vacinação**: Em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde. Já foram realizadas campanhas específicas, como no caso da COVID e H1N1, e atualmente existem campanhas ao longo do ano que abordam todo o calendário de vacinação do adulto. Ofertado a toda a comunidade universitária e multicampi, em parceria com as prefeituras dos municípios onde a Universidade atua.
- **Espaço Saúde no Centro de Convivência**: Consiste na permanência da equipe da DAS no local, ficando à disposição da comunidade universitária para orientações em saúde, a partir de um tema

previamente escolhido, normalmente em consonância com o calendário colorido do Ministério da Saúde.

- **Pit-Stop**: Visitas aos locais de trabalho dos servidores levando orientações em saúde. Uma conversa descontraída com duração de 10-15 minutos para realizar um diálogo de saúde. Atualmente, não está sendo feito, mas aconteceu até 2024.
- **Testes Rápidos para Infecções Sexualmente Transmissíveis - ISTs**: Atividade permanente da DAS no município em que a Universidade está sediada e por meio de ações focais nos multicampi, ofertada a toda a comunidade universitária. Acontece em parceria com o setor de Vigilância Epidemiológica da Secretaria Municipal da Saúde - SMS.
- **Palestras e Capacitações em Geral:** Os espaços de orientação em saúde demonstram sua relevância por meio das trocas entre colegas e da participação focada no conhecimento e entendimento das condições de saúde. Visam a promoção da saúde e o desenvolvimento do senso de pertencimento dos servidores, além de divulgar as ações da DAS.

De forma geral, essas iniciativas buscam estimular um estilo de vida saudável e contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos servidores, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, por meio de estratégias voltadas ao aprimoramento das condições de saúde, ao aumento da satisfação, motivação e bem-estar. Ainda que a redução do absenteísmo esteja entre os objetivos institucionais desses programas, esta pesquisa não mensurou o impacto direto dessas ações sobre os índices de afastamento.

A importância de práticas de gestão para manter o bem-estar dos servidores é destacada, com as ações já promovidas como a prática de exercícios físicos, educação alimentar e orientações sobre saúde entre outras. Obregon (2017) aponta também temas relacionados à espiritualidade e autoconhecimento, técnicas de relaxamento, yoga, reiki, meditação, entre outros, como recomendações para que os servidores possam participar e, assim, diminuir a tensão e o estresse decorrentes do trabalho, prevenindo o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar o absenteísmo de servidores da Universidade, por meio de dados secundários e da percepção dos próprios servidores, bem como apresentar ações adotadas pela instituição com o intuito de mitigar problemas de saúde relacionados.

Os resultados demonstraram que este estudo abrangeu um período complexo, de 2019 a 2023, incluindo a pandemia da Covid-19, que impactou a vida acadêmica e administrativa da Universidade. Apesar da suspensão das atividades presenciais entre março de 2020 e abril de 2022, os afastamentos por doença mantiveram-se estáveis, com um aumento notável em 2022, coincidindo com o retorno completo das atividades presenciais. Este aumento expressivo nos afastamentos sugere que os impactos da pandemia foram, de fato, prolongados e intensificados após a retomada das atividades normais.

A análise dos dados obtidos a partir do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), referentes aos afastamentos, especialmente aqueles relacionados ao CID F (transtornos mentais e comportamentais), revelou um crescimento constante, indicando um desgaste gradual da saúde mental dos servidores. Por fim, a comparação entre os dados gerais de afastamentos e aqueles específicos do CID F destacam a crescente prevalência de problemas mentais e comportamentais entre os servidores.

Em relação à percepção de servidores da Universidade sobre o seu absenteísmo, a pesquisa revelou que 64% dos servidores já se ausentaram do trabalho, por problemas relacionados à saúde, sendo essa a principal causa dos afastamentos. Dentre os motivos das ausências, 93,9% foram para cuidados com a própria saúde, com destaque para problemas de saúde mental como depressão, desequilíbrio emocional, estresse e transtorno de estresse pós-traumático. Os resultados indicam que problemas nas relações entre colegas e chefias podem levar ao adoecimento dos servidores. As consequências incluem redução das habilidades de trabalho, mal-estar físico, depressão, ansiedade, dificuldades nas relações interpessoais, queda no desempenho, aumento do absenteísmo, alta rotatividade, intenção de abandonar o emprego e baixo comprometimento organizacional. Esses achados confirmam estudos anteriores que concluíram que afastamentos por doenças, incluindo transtornos mentais e comportamentais, devem ser avaliados para compreender os mecanismos do adoecimento e desenvolver programas de promoção de saúde que minimizem repercussões clínicas.

Sobre as ações já realizadas para mitigar os problemas de saúde dos servidores da Universidade, com base na consulta à Diretoria de Atenção à Saúde (DAS), na Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS) e no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), foram realizadas diversas iniciativas entre 2019 e 2024, incluindo capacitações, atividades físicas, campanhas de vacinação e atendimentos com nutricionistas. Essas ações visam estimular um estilo de vida saudável, melhorar a qualidade de vida dos servidores e reduzir os índices de absenteísmo, contribuindo para um

ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Embora a universidade possua diversas iniciativas para promover um ambiente de trabalho saudável, produtivo e harmonioso, por meio da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEP), medidas adicionais podem ser adotadas para mitigar o absenteísmo e promover a saúde de seus servidores, tais como incentivo: à atividade física, com novas modalidades, presenciais e *on-line*; à integração entre servidores; à qualificação profissional; a práticas inovadoras e de prevenção ao assédio, bem como suporte psicológico.

Para estudos futuros, sugere-se complementar este estudo com a técnica de grupo focal, utilizando um método qualitativo. Isso permitirá compreender melhor os sentimentos dos profissionais em relação ao absenteísmo, proporcionando uma visão mais clara dos motivos que levam os profissionais a desenvolverem esses sentimentos.

A investigação de como o mundo digital está interferindo na saúde mental dos servidores é outra questão interessante a ser pesquisada, é possível perceber que durante e após a pandemia, a forma de trabalho e comunicação passaram por mudanças consideráveis, isso parece ter contribuído para o aumento do adoecimento mental na Instituição, pesquisas sobre os impactos que essas mudanças estão causando na saúde mental são muito pertinentes.

Outra sugestão para pesquisas futuras é o estudo do presenteísmo (presença física com distanciamento mental). Os fatores psicossociais do trabalho e a queda no desempenho estão associados à ocorrência do presenteísmo, que por ser menos perceptível do que o absenteísmo, é pouco estudado.

Ao cumprir plenamente sua missão institucional, a Universidade estará ainda mais capacitada para prestar um serviço público de excelência à comunidade e isso contribui para o bem-estar e o desenvolvimento da sociedade. Dessa forma, além de atender às demandas da comunidade acadêmica e externa, consolidará sua posição como referência em educação e serviço público de qualidade.

REFERÊNCIAS

ABREU, F. **Estudo investigativo dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais em uma instituição pública federal de educação profissional e tecnológica do estado do Ceará**. 2019. 105f. Dissertação (Mestrado Acadêmico) Programa de Mestrado em Saúde Coletiva, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, 2019.

ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A. O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde Soc. São Paulo**, v. 21, n. 1, p. 129-140, 2012.

BASTOS, M. L. A.; SILVA JÚNIOR, G. B.; DOMINGOS, E. T. C.; ARAÚJO, R. M. O.; SANTOS, A. L. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 53-59, 2018. Doi: 10.5327/Z1679443520180167

BERNSTORFF, V. H.; DAL ROSSO, S. O absenteísmo ao trabalho como forma de resistência individual à intensificação do trabalho, à insatisfação profissional e ao estresse ocupacional. In: ENCONTRO DA ANPAD – (EnANPAD), 32, Rio de Janeiro, 2008. **Anais** [...] ANPAD: Rio de Janeiro, 2008.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G.; BATISTA, J. V.; SCHNEIDER, G. A. Prevalência de Afastamentos por Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho em Professores. **PSI UNISC**, v. 3, n. 1, p. 19-32, 2019. DOI: 10.17058/psiunisc.v3i1.12464

COSTA, S. S. M.; BEIRUTH, A. X.; ZANOTELLI, L. G. Absenteísmo na percepção dos docentes de instituições de ensino públicas e privadas. **Argumentos Pró-Educação**, Pouso Alegre, v. 5, p. 1-28, 2020. DOI: 10.24280/10.24280/ape.v5.e765

CRUZ, R. N. **Absenteísmo-doença e qualidade de vida no trabalho entre técnicos administrativos em educação da UFJF**. 2019. 150f. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019.

FERNANDES, E. H. **Qualidade de vida, estresse percebido, satisfação no trabalho e absenteísmo-doença de técnicos administrativos de uma universidade pública**. 2018. 101f. Dissertação (Mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano) – Universidade La Salle, Canoas, 2018.

FERREIRA A. B. H. **Novo Aurélio do Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1999.

FERREIRA, J. A. S.; TORRES, T. P. R.; BARATA, G. Do Estresse à Síndrome de Burnout: estudo com profissionais de enfermagem. In: ENCONTRO DA ANPAD – (EnANPAD), 43, São Paulo, 2019. **Anais** [...]

ANPAD: São Paulo, 2019.

GASPAR, E. A. D. **Análise do absenteísmo dos servidores da carreira técnico-administrativa da Universidade Federal Fluminense (UFF)**. 2019. 82f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – UFF, Niterói, RJ, 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed., Barueri: Atlas, 2022.

GONÇALES, D. A.; ZANATTI, C. L. M. Avaliando o absenteísmo por doença nas instituições federais de ensino: análise dos dados de afastamento de servidores por licença médica nas universidades federais de Pelotas e Rio Grande. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 33, e33022, 2023. DOI: 10.1590/S0103-7331202333022

HONDA, L.; TAVARES, P. Absenteísmo docente em escolas públicas paulistas: dimensão e fatores associados. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 51, n. 3, p. 601-635, 2021. Doi: 10.1590/0101-41615136PTLH

INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IES) OBJETO DO ESTUDO. **Boletim de lotação global**: Disponível em: https://progep.furg.br/arquivos/lotacao_global/lotacao_global_6.2024.pdf Acesso: em 06 jul. 2024.

LIRA, P. Y. C. P.; LIMA, P.; PEIXOTO, A.L. V. A. Saúde e bem-estar no magistério superior e as principais causas de absenteísmo em uma universidade pública. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 18, n. 2, p. e15852, 2025. DOI: 10.55905/revconv.18n.2-390

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas I**. São Paulo: EPU, 1986.

MALLMANN, C. S; PALAZZO, L. S.; CARLOTTO, M. S.; AERTS, D. R. G. C. Fatores associados à Síndrome de Burnout em funcionários públicos municipais. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 11. n. 2, p. 69-82, 2009.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 9. ed., São Paulo: Atlas, 2024.

MARQUES, R. C. **Análise de custos hospitalares: estudo de caso em um Hospital Universitário do Sul do Brasil, em período de pandemia de Covid-19**. 2022. 99f. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Mestrado Profissional em Administração Pública, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2022.

MENDES, N. C. F.; SERRANO, A. L. M.; MATIAS-PEREIRA, J.; FERREIRA, L. O. G. O impacto do absenteísmo no desempenho das organizações públicas: um estudo nas IFES's. **Brazilian Journal of Business**, v. 4, n. 1, p. 182-203, 2022. DOI: 10.34140/bjbv4n1-010

MOREIRA, I. J. B.; HORTA, J. A.; DURO, L. N.; CHAVES, J.; JACQUES, C. S.; MARTINAZZO, K.; PIMENTEL, R. B.; BAUMHARDT, V.; BORGES, T. D. Aspectos Psicossociais do Trabalho e Sofrimento Psíquico na Estratégia de Saúde da Família. **Revista de Epidemiologia e Controle de Infecção**, Santa Cruz do Sul, v. 7, n. 1, p. 1-7, 2017. DOI: 10.17058/reci.v7i1.6927.

MORENO, F. N.; GIL, G. P.; HADADD, M. C. L.; VANNUCHI, T. O. Estratégias e intervenções no enfrentamento da Síndrome de Burnout. **Rev. Enferm**, UERJ, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p.140-5, jan./mar., 2011.

OBREGON, S. L. **Síndrome de Burnout e engajamento no trabalho: percepção dos servidores de uma Instituição Pública de Ensino**. 2017, 173 p. Dissertação (mestrado). Programa de Pós-Graduação em Administração - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Santa Maria, 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Saúde para Todos: transformando economias para fornecer o que importa** - Relatório Final do conselho de economia da saúde para todos da OMS. Fiocruz, 2023.

PORTO, R. B. Absenteísmo: causas e consequências na organização. **Revista Maiêutica**, Indaial, v. 4, n. 1, p. 27-46, 2016.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.10, n. 40, p. 62-67, out./dez., 1982.

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. F. M. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 71-81, 2018. DOI: 10.5327/Z16794435201800842

SANTOS, M. I. C.; LEITE FILHO, P. A. M.; SANTOS, M. L. C. Análise do absenteísmo enquanto um tipo de custo oculto em uma instituição de ensino pública. **REUNIR: Revista de Administração, Ciências Contábeis e Sustentabilidade**, v. 10, n. 2, p. 57-65, Campina Grande, 2020. DOI: 10.18696/reunir.v10i2.939

SILVA, L. P. B. **Presenteísmo, absenteísmo e os aspectos psicossociais do trabalho entre servidores em cargos de gestão de uma universidade federal brasileira**. 2022. 162f. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-graduação em Administração Pública) – Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, 2022.

SILVA, A. G.; TRÉS, L. M. A. M.; AGUIAR, W. M. Saúde mental e relações de trabalho. **Publicações ABP documentos e vídeos = ABP Publications documents and videos**, Rio de Janeiro, v. 7, 2020. DOI: 10.25118/issn.2965-1832.2020.633. Disponível em: https://revistardp.org.br/abp/article/view/633. Acesso em: 1 ago. 2025.

SOUSA, L. B.; FREIRE, F. N. O.; OLIVEIRA, D. G. Gestão Pública: um estudo estatístico sobre absenteísmo-doença em uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Rev. Mult. Psic**., v.14, n. 51, p. 834-845, jul., 2020. DOI: 10.14295/idonline.v14i51.2636

SOUSA, T. A. L. **Esgotamento profissional, significado do trabalho e intenção de rotatividade: estudo de caso dos policiais penais federais**. 2022. 376 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

VIEIRA, E. D. R. **Causas e efeitos do absenteísmo ao trabalho na perspectiva dos professores universitários.** 2018. 100f. Dissertação (Mestrado) Programa de pós-graduação em Saúde Coletiva, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2018.

WYSE, R. M. **Estresse laboral, resiliência e satisfação no trabalho de técnicos administrativos em educação**. 2024. 70f. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Mestrado Profissional em Administração Pública, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2024.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Bookman, 2015.

ZUCOLOTTO, S. L. B.; FABRICIO, A.; ROTILI, L. B. Síndrome de *Burnout* e florescimento no trabalho: estudo com trabalhadores da área da saúde do município de Augusto Pestana/RS. In: ENCONTRO DA ANPAD – (EnANPAD), 42, Curitiba, 2018. **Anais** [...] ANPAD: Curitiba, 2018.