

BÁRBARA DE OLIVEIRA FIGUEIREDO

**ABSENTEÍSMO-DOENÇA DE SERVIDORES DA EDUCAÇÃO: PERFIL DOS  
AFASTAMENTOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA  
MINAS GERAIS - BRASIL  
2019

**Ficha catalográfica preparada pela Biblioteca Central da Universidade  
Federal de Viçosa - Câmpus Viçosa**

T

F475a Figueiredo, Bárbara de Oliveira, 1987-  
2019 Absenteísmo-doença de servidores da educação : perfil dos  
afastamentos em uma instituição federal / Bárbara de Oliveira  
Figueiredo. – Viçosa, MG, 2019.  
viii, 35 f. : il. ; 29 cm.

Inclui anexos.

Orientador: Tiago Ricardo Moreira.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Referências bibliográficas: f. 25- 27.

1. Absenteísmo (Trabalho). 2. Servidores públicos - Saúde e  
higiene. 3. Administração pública. 4. Educação - Servidores  
públicos. I. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de  
Medicina e Enfermagem. Programa de Pós-Graduação em  
Ciências da Saúde. II. Título.

CDD 22. ed. 331.25988


BÁRBARA DE OLIVEIRA FIGUEIREDO


**ABSENTEÍSMO-DOENÇA DE SERVIDORES DA EDUCAÇÃO: PERFIL DOS  
AFASTAMENTOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 08 de julho de 2019.

  
Erica Toledo de Mendonça

  
Luiz Sérgio Silva  
(Coorientador)

  
Tiago Ricardo Moreira  
(Orientador)

## AGRADECIMENTOS

A Deus por me guiar e não permitir que minha fé cessasse em nenhum momento, mesmo nas dificuldades.

Ao meu marido, Saulo, por entender minhas ausências e estar ao meu lado em toda a caminhada.

À minha família, em especial à minha mãe Maria do Carmo e meu irmão Samuel, por todo apoio prestado, por sempre me incentivarem e acreditarem em mim mais que eu mesma.

Ao meu orientador, Professor Tiago Ricardo Moreira, por aceitar me orientar e em todos os momentos me fazer acreditar que tudo daria certo. Pela paciência com minhas angústias de iniciante e pelos ensinamentos passados com tanta generosidade.

Ao meu coorientador, Professor Luiz Sérgio Silva, por toda a contribuição ao longo dessa jornada.

Ao Instituto Federal Fluminense, em especial aos meus amigos José Joaquim, Elizabeth, Paula e Rodrigo, sem o incentivo e a ajuda de vocês, nada seria possível.

Por fim, agradeço imensamente a todos que estiveram comigo e que ajudaram para que esse sonho se tornasse realidade.

*“A menos que modifiquemos nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo.”*

*(Albert Einstein)*

## RESUMO

FIGUEIREDO, Bárbara de Oliveira, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, julho de 2019. **Absenteísmo-doença de servidores da educação: perfil dos afastamentos em uma instituição federal.** Orientador: Tiago Ricardo Moreira. Coorientador: Luiz Sérgio da Silva.

Objetivou-se investigar os fatores associados ao número de dias de afastamentos por doença dos servidores públicos federais em uma instituição de ensino e os valores de seus índices ocupacionais no período de 2014 a 2017. Características sociodemográficas, ocupacionais, clínicas e dos afastamentos foram obtidas através da análise documental de prontuários, da base de dados do SIASS (sistema que apresenta informações sobre a saúde dos servidores) e na plataforma SUAP (sistema administrativo da instituição). A coleta de dados aconteceu no período de agosto de 2018 a fevereiro de 2019. A caracterização da população foi realizada através da frequência absoluta e relativa. Utilizou-se a regressão linear múltipla. Calculou-se a taxa de absenteísmo-doença (TAD), o índice de frequência (IF), o índice de gravidade (IG) e a duração média das licenças (DML), que foram estratificados por sexo e categoria profissional. A amostra de 5.115 eventos na população de 1.104 servidores confirmou a relação positiva entre idade do servidor e nível de escolaridade com a maior número de dias de afastamento. Os transtornos mentais e comportamentais se destacam como as doenças que mais tempo afastam o servidor do trabalho. As categorias sexo feminino, reside na cidade que trabalha, servidores que não apresentam informação sobre a situação conjugal, cargo técnico-administrativo e o tempo de serviço público (até 8 anos e de 25 anos ou mais) mostraram estar associados a menos dias de afastamento. Os valores da TAD e IG tiveram tendência crescente entre os anos estudados. Os resultados apresentados mostram a relevância do absenteísmo-doença no âmbito da educação pública federal e indicam a necessidades de interferência nesse setor no que diz respeito a organização do trabalho e ao processo saúde-doença de seus servidores.

## ABSTRACT

FIGUEIREDO, Bárbara de Oliveira, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, Jul, 2019.  
**Absenteeism-illness of education workers: profile of leaves in a federal institution.**  
Adviser: Tiago Ricardo Moreira. Co-advisers: Luiz Sérgio da Silva.

The objective was to investigate the factors associated with the number of days of sick leave of federal civil servants in an educational institution and the values of their occupational indexes from 2014 to 2017. Sociodemographic, occupational, clinical and absence characteristics were obtained through document analysis of medical records, the SIASS database (system that presents information on the health of the servers) and the SUAP platform (administrative system of the institution). Data collection took place from august 2018 to february 2019. The characterization of the population was performed through absolute and relative frequency. Multiple linear regression was used. The absenteeism-sickness rate (TAD), the frequency index (IF), the severity index (IG) and the average duration of leave (DML) were calculated, which were stratified by sex and professional category. The sample of 5.115 events in the population of 1.104 servers confirmed the positive relationship between server age and education level with the largest number of days off. Mental and behavioral disorders stand out as the longest working sick leave. The categories female, reside in the city where they work, employees who do not have information about marital status, technical and administrative position and length of public service (up to 8 years and 25 years or older) were associated with fewer days of absence. The values of TAD and IG had a growing trend between the years studied. The results presented show the relevance of absenteeism-disease in the federal public education and indicate the need for interference in this sector regarding the organization of work and the health-disease process of its employees.

## LISTA DE ABREVIATURAS

CID - Classificação Internacional de Doenças

CR - Coeficiente de Regressão

DML - Duração Média das Licenças

IF - Índice de Frequência

IG - Índice de Gravidade

MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PIB - Produto Interno Bruto

SIAPEnet - Sistema Integrado de Administração de Pessoal - acesso dos servidores através da internet

SIAPE-Saúde - Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – Módulo Saúde

SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

SUAP - Sistema Unificado de Administração Pública

SUS - Sistema Único de Saúde

TAD - Taxa de Absenteísmo-Doença

## LISTA DE TABELAS

### Artigo

Tabela 1 – Análise descritiva das características sociodemográficas, de ocupação e do afastamento (N = 5.115).

Tabela 2 – Cálculos da Taxa de absenteísmo-doença (TAD), Índice de Frequência (IF), Índice de Gravidade (IG) e Duração média das licenças (DML) por sexo e categoria profissional (N = 1.624).

Tabela 3 – Análise univariada dos fatores associados a quantidade de dias de afastamento (N = 5.115).

Tabela 4 – Análise multivariada de Regressão Linear dos fatores associados ao número de dias de afastamento (N=5.115).

## SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO .....	01
2. INTRODUÇÃO GERAL.....	02
1.1 Saúde do trabalhador e o Serviço Público Federal.....	02
1.2 Absenteísmo-Doença e o Servidor Público.....	03
1.3 A Saúde do trabalhador na educação pública.....	04
3. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	07
4. OBJETIVOS .....	10
4.1 Objetivo Geral .....	10
4.2 Objetivos Específicos .....	10
5. PRODUTO FINAL.....	11
ANEXO A – Autorização da Instituição para realização da pesquisa.....	28
ANEXO B - Aprovação do projeto pelo CEP - UFV .....	31
ANEXO C - Comprovante de submissão do artigo.....	35

## 1. APRESENTAÇÃO

A presente dissertação foi elaborada de acordo com as normas estabelecidas pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Federal de Viçosa – UFV. O corpo do trabalho compreende uma introdução geral, objetivos (geral e específicos) e um artigo científico. O artigo intitulado “**Absenteísmo-doença de servidores da educação: perfil dos afastamentos em uma instituição federal**” foi formatado de acordo com as normas da revista *Cadernos de Saúde Pública* (Qualis B2 – Medicina I), para a qual o artigo foi submetido.

## 2. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

### 2.1 Saúde do trabalhador e o Serviço Público Federal

A Saúde do Trabalhador teve destaque na Lei Orgânica da Saúde, lei essa que regulamenta o SUS e enfatiza o trabalho como fator determinante/condicionante de saúde pública<sup>1</sup>. Sobre a execução da saúde do trabalhador no território nacional, a lei destaca que através das ações de vigilância epidemiológica e sanitária visa a promoção, proteção, recuperação e reabilitação dos trabalhadores<sup>1</sup>. Porém, ainda hoje, implementar essas ações apresenta dificuldades, já que, para que seja efetiva, é necessário atender amplamente múltiplos fatores do complexo saúde-doença<sup>2</sup>.

Na última década, observa-se uma maior discussão no âmbito da Administração Pública Federal voltada para a implementação de políticas de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho. O Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG) em 2009, com o intuito de regulamentar a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Trabalhador – SIASS<sup>3</sup>. As Unidades SIASS, presentes em todo o país, tem a função de coordenar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção, e vigilância da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional. O atendimento ao servidor pela equipe multiprofissional da Unidade SIASS é orientada pelo Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, que orienta os procedimentos a serem adotados e os procedimentos legais, entre outros<sup>4</sup>. O SIASS utiliza o sistema SIAPE-Saúde para registrar no prontuário eletrônico as informações epidemiológicas dos servidores e assim, alimentar o banco de dados nacional.

Porém, ao longo do tempo, vemos a dissolução do compromisso inicial do governo com o modelo de saúde do trabalhador e o redirecionamento das ações para o modelo mais conservador de saúde ocupacional, o que acontece na maioria das relações trabalhistas no país. Mesmo com avanços, nota-se a necessidade de uma maior articulação com os princípios que norteiam a saúde do trabalhador, o desenvolvimento de ações efetivas de vigilância e assistência com foco na prevenção e promoção da saúde<sup>5</sup>.

## 2.2 Absenteísmo-Doença e o Servidor Público

Com o surgimento da Revolução Industrial, a ausência do trabalhador ao trabalho passou a ser denominada de absenteísmo, um indicador que representa as faltas em relação ao número de dias úteis previstos de trabalho <sup>6,7</sup>. Esse afastamento do empregado pode ser tanto proposital como por motivação alheia a sua vontade, o que classifica o conceito “absenteísmo” de acordo com sua provocação:

- **Absenteísmo Voluntário:** quando a falta é por motivos particulares e não ocasionados por doença;
- **Absenteísmo Legal:** inclui todas as ausências amparadas pela legislação, como licença maternidade, por falecimento de familiar, casamento, doação de sangue e serviço militar;
- **Absenteísmo Compulsório:** por impedimento do trabalhador chegar ao seu trabalho;
- **Absenteísmo por Patologia profissional:** relacionado a acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais;
- **Absenteísmo-doença:** quando justificada por problemas na saúde, exceto se decorrentes do trabalho <sup>6,8</sup>.

Logo, absenteísmo-doença é o termo que define toda licença decorrente da incapacidade do indivíduo no processo de trabalho <sup>6,9</sup>, ou ainda como meio de prevenção em casos de doenças transmissíveis, abrangendo desde uma indisposição até uma doença mais grave <sup>10</sup>. O absenteísmo-doença gera no trabalhador licenciado impactos negativos, como o julgamento da veracidade de sua doença pelo seu gestor e pela própria sociedade, que transparecem uma ideia de que o trabalhador quer se afastar de suas atividades profissionais, repercutindo sofrimento moral no indivíduo adoecido <sup>11,12</sup>.

Os afastamentos do trabalho por doença acontecem em decorrência de múltiplos fatores, incluindo condições psicológicas, sociais, econômicas e diretamente ligados a atividade – como jornada de trabalho, hierarquia, divisão de tarefas, entre outros aspectos <sup>13,14</sup>. O ambiente de trabalho pode ser considerado um fator de risco ou um agravante de problemas de saúde pré-existentes nos trabalhadores <sup>15</sup>.

Apresentando um impacto social relevante, o absenteísmo traz a aceleração da substituição da mão de obra humana pelas tecnologias, além de outros prejuízos nas relações de trabalho: deterioração das relações sindicais, aumento do índice de desemprego e a

culpabilidade pelo impacto inflacionário <sup>16</sup>. Como um fenômeno complexo e crescente, o absenteísmo-doença mostra um pior cenário de saúde pública, acarretando até mesmo aposentadorias prematuras <sup>17,18,19</sup>. No âmbito nacional, as aposentadorias e pensões pagas precocemente (antes dos 60 anos de idade), no ano de 2015, correspondeu a 2% do PIB brasileiro <sup>20</sup>. De acordo com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), também em 2015, 1,3% das aposentadorias de servidores públicos federais são consideradas prematuras e 4,7% foram por invalidez para o trabalho <sup>21</sup>.

Com as mudanças epidemiológicas das doenças, a saúde do trabalhador vem sofrendo um maior impacto, afetando não apenas a produtividade, mas também ocasionando a incapacidade dos trabalhadores no decorrer do tempo <sup>11</sup>. Na Inglaterra, uma pesquisa indica que o risco de mortes precoces aumenta em 66% em trabalhadores que apresentaram afastamentos do trabalho por mais de sete dias em três anos <sup>22</sup>.

Pesquisas apontam que o absenteísmo-doença no serviço público varia de 2 a 14 dias para cada servidor que se afasta <sup>23</sup>, além de constatar que o mesmo servidor se afasta mais de uma vez por ano, o que gera uma perda de dias de afastamento relevante <sup>15</sup>. Os trabalhadores do Poder Público apresentam mais dias perdidos de trabalho em decorrência do absenteísmo-doença, assim como um período maior de afastamento, comparando esses aos trabalhadores da iniciativa privada <sup>13</sup>.

O absenteísmo-doença vem se tornando alvo de preocupação nas organizações públicas, tanto pelo impacto econômico gerado ao erário quanto pelo serviço deficitário, afetando a sociedade em geral <sup>24,25</sup>. Independente do cargo que ocupa, o trabalhador público é um relevante agente na construção social e, correspondem a 10% do total de trabalhadores do país, o que proporcionalmente representa metade do total de trabalhadores da França e um terço do que a Dinamarca emprega <sup>26</sup>.

### 2.3 A Saúde do trabalhador na educação pública

A educação é uma área de aspectos específicos (principalmente relacionados ao estresse) que podem atingir a saúde de seus trabalhadores, em virtude do próprio ambiente escolar e suas relações intersetoriais, gerando doenças que afetam a qualidade de vida não só no trabalho, mas também fora dele <sup>26,27</sup>. Apesar de muitas vezes ligada diretamente à figura do professor, o âmbito da educação tem sua estrutura formada por diversos outros trabalhadores,

estabelecendo uma rede de suporte para que a educação efetivamente aconteça dentro das instituições <sup>25</sup>.

O cenário da educação pública passou por diversas alterações estruturais ao longo do tempo, com mudanças do meio de gestão, o que impacta diretamente nas condições de trabalho dos servidores, atingindo sua produtividade e a motivação para a realização das tarefas <sup>25</sup>, o que influencia diretamente no absenteísmo. No ensino público, as consequências com o afastamento dos trabalhadores são sentidas diretamente na sociedade, tanto na ausência do professor na sala de aula, influenciando o aprendizado e desempenho dos discentes <sup>28</sup>, quanto na falta dos servidores que realizam funções de apoio às atividades de ensino <sup>29</sup>.

Muitas vezes os trabalhadores da educação pública se deparam com a dificuldade de integração com os demais, devido a excessiva departamentalização do serviço, aumentando a complexidade das ações, sendo essas controladas por tarefas que focam a escrituração e o registro, tornando o processo um apanhado de tarefas repetitivas e sem significado, criando uma instituição burocrática, embasadas por leis e ordens que submetem as atitudes dos sujeitos que nela atuam <sup>30,31</sup>. A natureza jurídica do serviço público traz a estruturação das atividades dos servidores, visando garantir que a sociedade receba os serviços que lhe são de direito, não devendo ser modificada, porém é necessário o desenvolvimento de novas práticas, renovando o perfil de seus trabalhadores <sup>32</sup>.

Hoje a sociedade brasileira possui uma imagem desconstruída do servidor público, projetada principalmente pelos meios de comunicação em massa <sup>30</sup>. Essa percepção desagregadora aumenta ainda mais a necessidade de se reivindicar pela elaboração e implementação de ambientes de trabalho mais saudáveis no setor público, essencialmente nas escolas, melhorando as condições de saúde dos educadores, o que influencia diretamente na edificação do conhecimento <sup>30</sup>.

Diante do contexto apresentado, o estudo busca conhecer os fatores associados ao número de dias de absenteísmo-doença dos servidores públicos federais em uma instituição de ensino e os valores das taxas e índices relacionados a esses afastamentos no período de 2014 a 2017, partindo da hipótese de que o absenteísmo por licenças médicas/odontológicas segue aumentando ao longo do tempo e apresenta um perfil com indicadores multifatoriais.

Tal pesquisa se justifica pelo interesse em conhecer melhor a realidade dessa população, nos levando a compreender a complexidade do problema no âmbito da educação pública. Através de evidências científicas e estudos empíricos é possível ressaltar a necessidade de

intervenção e a urgência de ações efetivas que melhorem as condições de trabalho, e sirvam de referências para pesquisas futuras.

### 3. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Brasil. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Lei Orgânica da Saúde. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, set. 1990.
2. Barboza ELG, Santos MAS. Afastamento para Tratamento da Própria Saúde e suas Implicações na Prática Profissional. In: 7º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa. 2018, 81-90.
3. Brasil. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Diário Oficial da União 2009; 30 abr.
4. Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal. Brasília, 2017. 339 p.
5. Martins MIC, Oliveira SS, Andrade ET, Strauzz MC, Castro LCF, Azambuja A. A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva* 2017; 22(5):1429-1440.
6. Santi DB, Barbieri AR, Cheade MFM. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. *Rev Bras Med Trab.* 2018;16 (1): 71-81.
7. Chiavenato I. Recursos humanos na empresa. São Paulo: Atlas; 2000.
8. Quick TC, Lapertosa JB. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. *Rev Bras Saúde Ocup.* 1982;10(40):62-7.
9. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Enciclopedia de salud, seguridad e higiene en el trabajo. Madri: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; 1991.
10. Eriksson HG, von Celsing AS, Wahlström R, Janson L, Zander V, Wallman T. Sickness absence and self-reported health a population-based study of 43,600 individuals in central Sweden. *BMC Public Health.* 2008; 8:426.
11. Lemos DS, Escalda PMF, Paz LPS, Leão ALM. Absenteísmo-doença entre servidores públicos do setor saúde do Distrito Federal. *Rev Bras Med Trab.* 2018;16(3):336-45.
12. Souza ZB, Reis LM. Entre o atender e o ser atendido: políticas em saúde para o trabalhador do serviço público. *Cad Psicol Soc Trab.* 2013; 16:87-106.

13. Cantor Cutiva LC, Burdorf A. Medical costs and productivity costs related to voice symptoms in Colombian teachers. *J Voice*. 2015; 29(6): 776.e15-22.
14. Pizzio A, Klein KB. Perfil epidemiológico dos servidores públicos federais no Tocantins afastados por motivo de saúde. *G&DR* 2018; 14: 588-604.
15. Constanzi RN, Ansiliero G. As Idades médias de aposentadoria urbana por Unidade da Federação e região. *IPEA (NT)* 2016; n. 29.
16. Affonso SL, Lopes RLSF, Montanha LCP. 2014. Absenteísmo: um problema complexo nas instituições públicas. *Cognitio*, 2013; n. 1.
17. Brasil. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. *Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais*. Brasília 2017; n. 249.
18. Andrade TB, Souza MGC, Simões MPC, Andrade FB. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. *Scientia Medica*, 2008; 18 (4): 166- 71.
19. Head J, Ferrie JE, Alexanderson K, Westerlund H, Vahtera J, Kivimäki M, et al. Diagnosis-specific sickness absence as a predictor of mortality: the Whitehall II prospective cohort study. *BMJ* 2008; 337:1-7.
20. Santos JP, Mattos AP. Absentismo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. *Rev. bras. Saúde ocup.* 2010; 35 (121): 148 - 56.
21. Guimarães GFM, Balbino JMS, Costa AF, Rossi DA, Neves AM, Cavachini JC. Absenteísmo no setor público: um estudo de caso no Espírito Santo. *Revista Científica Intelletto* 2016; 1(1): 15-23.
22. Organisation for Economic Co-operation and Development. *Government at a Glance* 2015. Paris: OCDE; 2015.
23. Vieira LF, Oliveira TG. As condições do trabalho docente na educação infantil no Brasil: alguns resultados de pesquisa (2002-2012). *Revista Educação em Questão* 2013; 46 (32): 131-54.
24. Silva AS, Paes MSL. Caracterização do absenteísmo dos docentes da rede municipal de Coronel Fabriciano – MG. *Revista Enfermagem Integrada* 2016; 9(1): 1377- 90.
25. Silva MM, Caveião C. Análise dos afastamentos de saúde dos trabalhadores de ensino de Divinópolis – MG. *Revista Saúde e Desenvolvimento*, 2016; 10 (5): 138-56.
26. Organização Mundial de Saúde (OMS). *Classificação internacional de doenças e problemas relacionados à saúde: 10ª revisão*. São Paulo: OMS, 1995.

27. Bastos VGA, Saraiva PGC, Saraiva FP. Absenteísmo-doença no serviço público municipal da Prefeitura Municipal de Vitória. *Rev Bras Med Trab.* 2016;14(3):192-201.
28. Miranda GJ, Araujo TS, Marcelino IA. O absenteísmo acadêmico e suas consequências mais óbvias. *GUAL*, 2017; 10 (1): 172 – 89.
29. Soares LQ, Silva ERF. Absenteísmo Docente em Instituição de Ensino Público. In: *EnANPAD*, 2002, Maringá. *Anpad*, 2002. p. 1 – 15.
30. Malta VD, Neto MTR, Leite PA. Os efeitos do absenteísmo docente no desempenho discente: um estudo na Educação Básica pública. *Educação Pública*, 2019; 19 (11).
31. Weber, M. Os fundamentos da organização burocrática: uma construção do tipo ideal. In: Campos, E. (org.). *Sociologia da burocracia*. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.
32. Silva RP, Ferreira SL. Absenteísmo docente: um estudo exploratório. *EdUECE*, 2014; 3: 861 – 65.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 Objetivo Geral

Investigar os fatores associados ao número de dias de absenteísmo-doença dos servidores públicos federais em uma instituição de ensino e os valores das taxas e índices relacionados a esses afastamentos no período de 2014 a 2017

### 4.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar o perfil sociodemográfico, clínico, ocupacional e do absenteísmo-doença na população do estudo;
- Calcular a Taxa de absenteísmo-doença (TAD), Índice de Frequência (IF), Índice de Gravidade (IG) e Duração média das licenças (DML) por gênero e categoria profissional;
- Investigar as características sociodemográficas, clínicas, ocupacionais associadas ao absenteísmo por motivo de doença que se relacionam aos números de dias de afastamento na amostra.

## 5. PRODUTO FINAL

### **Absenteísmo-doença de servidores da educação: perfil dos afastamentos em uma instituição federal**

#### **Resumo**

Objetivou-se conhecer os fatores associados ao número de dias de afastamentos por doença dos servidores públicos federais em uma instituição de ensino e os valores de seus índices ocupacionais no período de 2014 a 2017. Características sociodemográficas, ocupacionais, clínicas e dos afastamentos foram obtidas através da análise documental de prontuários e nas plataformas SIASS (sistema que contém informações sobre a saúde dos servidores) e SUAP (sistema administrativo), no período de agosto de 2018 a fevereiro de 2019. Para a análise utilizou-se a frequência absoluta e relativa e regressão linear múltipla. Calculou-se a taxa de absenteísmo-doença (TAD), índice de frequência (IF), índice de gravidade (IG) e a duração média das licenças (DML), estratificados por gênero e cargo. A amostra de 5.115 eventos na população de 1.104 servidores confirmou a relação positiva entre idade do servidor e nível de escolaridade do cargo com o maior número de dias de afastamento. Os transtornos mentais e comportamentais se destacaram como as doenças que mais tempo afastam do trabalho. As categorias gênero feminino, residir na cidade que trabalha, servidores que não apresentaram informação sobre a situação conjugal, cargo técnico-administrativo e o tempo de serviço público mostraram estar associados a menos dias de afastamento. Os valores da TAD e IG tiveram tendência crescente entre os anos estudados. Os resultados apresentados mostram a relevância do absenteísmo-doença no âmbito da educação pública federal e indicam a necessidades de interferência nesse setor no que diz respeito à organização do trabalho e ao processo saúde-doença de seus servidores.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Saúde ocupacional; Absenteísmo; Licença médica; Setor público.

## Introdução

Absenteísmo-doença é o termo que define toda licença decorrente da incapacidade do indivíduo no processo de trabalho, abrangendo desde uma indisposição até uma doença mais grave <sup>1</sup>. Os afastamentos do trabalho por doença acontecem em decorrência de múltiplos fatores, incluindo condições psicológicas, sociais, econômicas e diretamente ligadas à atividade – como jornada de trabalho, hierarquia, divisão de tarefas, entre outros aspectos <sup>2,3</sup>. O ambiente de trabalho pode ser considerado um fator de risco ou um agravante de problemas de saúde pré-existentes nos trabalhadores <sup>4</sup>.

Como um fenômeno complexo e crescente, o absenteísmo-doença mostra um pior cenário de saúde pública, acarretando até mesmo aposentadorias prematuras <sup>5,6,7</sup>. No âmbito nacional, as aposentadorias e pensões pagas precocemente (antes dos 60 anos de idade), no ano de 2015, correspondeu a 2% do PIB brasileiro <sup>8</sup>. De acordo com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), também em 2015, 1,3% das aposentadorias de servidores públicos federais foram consideradas prematuras e 4,7% foram por invalidez para o trabalho <sup>9</sup>.

Com as mudanças epidemiológicas das doenças, a saúde do trabalhador vem sofrendo um maior impacto, afetando não apenas a produtividade, mas também ocasionando a capacidade laborativa dos trabalhadores no decorrer do tempo <sup>10</sup>. Na Inglaterra, uma pesquisa indicou que o risco de mortes precoces aumenta em 66% em trabalhadores que apresentaram afastamentos do trabalho por mais de sete dias em três anos <sup>11</sup>.

Pesquisas apontam que o absenteísmo-doença no serviço público varia de 2 a 14 dias para cada servidor que se afasta <sup>12</sup>, além de constatar que o mesmo servidor se afasta mais de uma vez por ano, o que gera uma perda relevante por dias de afastamento <sup>4</sup>. Os trabalhadores do setor público apresentam mais dias perdidos de trabalho em decorrência do absenteísmo-doença, assim como um período maior de afastamento, comparando esses aos trabalhadores da iniciativa privada <sup>2</sup>.

O absenteísmo-doença vem se tornando alvo de preocupação nas organizações públicas, tanto pelo impacto econômico gerado ao erário quanto pelo serviço deficitário, afetando a sociedade em geral <sup>13,14</sup>. Independente do cargo que ocupa, o trabalhador público é um relevante agente na construção social e, corresponde a 10% do total de trabalhadores do país, o que proporcionalmente representa metade do total de trabalhadores da França e um terço do que a Dinamarca emprega <sup>15</sup>.

A educação é uma área de aspectos específicos (principalmente relacionados ao estresse) que podem atingir a saúde de seus trabalhadores, em virtude do próprio ambiente escolar e suas relações intersetoriais, gerando doenças que afetam a qualidade de vida não só no trabalho, mas também fora dele <sup>16,17</sup>. Apesar de muitas vezes ligada diretamente à figura do professor, o âmbito da educação tem sua estrutura formada por diversos outros trabalhadores, estabelecendo uma rede de suporte para que a educação efetivamente aconteça dentro das instituições <sup>18</sup>.

Diante do contexto apresentado, o estudo busca conhecer os fatores associados ao número de dias de absenteísmo-doença dos servidores públicos federais em uma instituição de ensino e os valores das taxas e índices relacionados a esses afastamentos no período de 2014 a 2017, partindo da hipótese de que o absenteísmo por licenças médicas/odontológicas segue aumentando ao longo do tempo e apresenta um perfil com indicadores multifatoriais.

Tal pesquisa se justifica pelo interesse em conhecer melhor a realidade dessa população, nos levando a compreender a complexidade do problema no âmbito da educação pública. O presente estudo mostrou indicativos da necessidade de intervenção e a urgência de ações efetivas que melhorem as condições de trabalho e sirvam de referências para pesquisas futuras.

## **Métodos**

Trata-se de um estudo observacional, analítico, de corte transversal, desenvolvido em uma instituição pública federal de ensino médio, técnico e superior, acerca dos afastamentos para tratamento de saúde dos servidores no período de janeiro de 2014 a dezembro de 2017. Desses servidores, 916 são docentes e 708 são técnicos-administrativos, totalizando 1.624 trabalhadores (dados fornecidos pelo departamento de gestão de pessoas da instituição). Foram incluídos na pesquisa os servidores que apresentaram licenças para tratamento da própria saúde iniciadas no período de 2014 a 2017 e comprovadas por atestado médico/odontológico. Foram excluídas as licenças maternidades e por motivo de doença de pessoa da família.

Foi utilizada como técnica de coleta de dados a análise documental de prontuários dos servidores, armazenados na Unidade SIASS e a consulta nos bancos de dados SIAPE-Saúde e na plataforma SUAP, realizada no período de agosto de 2018 a fevereiro de 2019. A Unidade SIASS é responsável por homologar as licenças por motivo de saúde dos servidores no sistema

SIAPE-Saúde (sistema parte do SIAPEnet, sítio oficial das informações do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos, pertencente ao Ministério do Planejamento), realizar perícias médicas/odontológicas e exames admissionais, armazenando em suas dependências os prontuários de todos os servidores atendidos na Unidade. No Instituto também é utilizado o Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP). Para manter o sigilo das informações o instrumento de coleta de dados foi identificado apenas por um código de números arábicos, sem menção a qualquer identidade do servidor.

A variável dependente foi o número de dias de afastamento apresentada de forma numérica e em quartil (1 dia, 2 dias, 3 dias, 4 – 8 dias, 9 dias ou +). As variáveis independentes investigadas foram: sociodemográficas – gênero (feminino e masculino), faixa etária numérica e em quartil (20 – 33 anos, 34 – 39 anos, 40 – 47 anos, 48 – 56 anos, 57 – 73 anos), raça/cor, servidor reside na cidade que trabalha (sim e não), situação conjugal (com companheiro, sem companheiro, sem informação – ocupacionais – cargo (técnico-administrativo -e docente), nível de escolaridade do cargo exercido (superior, técnico, médio, fundamental/alfabetizado), tempo de serviço público de forma numérica e em quartil ( $\leq 4$  anos, 5 – 8 anos, 9 – 24 anos, 25 anos ou +) - clínicas (doenças existentes na admissão do servidor no Instituto), e do afastamento - ano do afastamento (2014, 2015, 2016 e 2017) e causa referida conforme capítulos da Classificação Internacional de Doenças - CID-10<sup>19</sup>, onde os prevalentes foram divididos em categorias: doenças do aparelho respiratório, doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, doenças do aparelho digestivo e os transtornos mentais e comportamentais, doenças infecciosas e parasitárias, doenças do aparelho circulatório e, como última categoria, o compilado de todos os outros CIDs apresentados denominada de “Outras doenças”.

Primeiramente, foi realizada a caracterização da população pelas variáveis coletadas através da frequência absoluta e relativa. As variáveis raça/cor e doenças existentes na admissão do servidor na instituição foram retiradas das análises posteriores por apresentar mais de 50 % de perdas.

Na análise univariada, para investigar diferenças das médias do número de dias de licença entre os fatores sociodemográficos, ocupacionais e do afastamento foi utilizado o teste T ou ANOVA de acordo com o número de categorias de cada variável explicativa.

Na análise multivariada, utilizou-se a regressão linear múltipla, tendo como variável dependente o número de dias de afastamento e como variáveis independentes os parâmetros que apresentaram uma significância igual ou inferior a 20% na análise univariada. Para a construção dos modelos de regressão linear usou-se o procedimento *stepwise backward*. Foi

estabelecida uma significância igual ou inferior a 5% para correlação entre as variáveis estudadas.

Foram calculados a taxa de absenteísmo-doença (Tad), o índice de frequência (IF), índice de gravidade (IG) e a duração média das licenças (Dml), com as recomendações do Subcomitê de Absenteísmo da Associação Internacional de Medicina do Trabalho <sup>12,20</sup>, seguindo as fórmulas:

$$TAD = \left( \frac{\text{total de dias de licença médica}}{\text{n}^\circ \text{ de servidores} \times \text{n}^\circ \text{ de dias úteis}} \right) \times 100$$

$$IG = \left( \frac{\text{n}^\circ \text{ de dias de afastamento total}}{\text{n}^\circ \text{ de servidores}} \right)$$

$$IF = \left( \frac{\text{total de licenças médicas}}{\text{n}^\circ \text{ de servidores}} \right) \times 100$$

$$DML = \left( \frac{\text{n}^\circ \text{ de dias de afastamento total}}{\text{n}^\circ \text{ de licenças médicas}} \right)$$

Através dos valores desses índices é possível realizar comparações internas e externas, como contrastar o absenteísmo entre as atividades produtivas diferentes dentro da instituição e fazer comparações com outras instituições com características semelhantes <sup>21,22</sup>.

Para o cálculo do TAD, utilizou-se número de dias úteis distintos para técnicos-administrativos e docentes, pois a quantidade de dias de férias é diferente para as duas categorias: 228 para docentes e 239 para técnicos-administrativos, excluindo domingos, sábados e feriados. Além do cargo, os cálculos foram categorizados também por gênero, permitindo assim uma análise mais detalhada.

O programa SPSS versão 20 para Windows foi utilizado na análise estatística. O projeto foi aprovado pela instituição e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Viçosa (Parecer n° 2.714.790).

## Resultados

Foram identificados 5.115 afastamentos dentro do período avaliado (2014 a 2017), e desse total houve variação de 1 a 30 eventos por participante. Do total de servidores efetivos na instituição (1.624), o número que permaneceu na pesquisa, após aplicados os critérios de inclusão e exclusão, foi o de 1.104.

As características sociodemográficas, ocupacionais e as informações sobre o afastamento da população estudada apresentam-se na Tabela 1. Identificamos o predomínio de pessoas do gênero feminino (63,75%), com faixa etária entre 34 a 39 anos (22,6%) e 48 a 56 anos (21,7%). Além disso, a maioria da amostra reside na mesma cidade que trabalha (63,8%) e vive com companheiro (50,7%).

A análise das informações ocupacionais identificou que a maior parte dos participantes ocupa o cargo de técnico-administrativo na Instituição (67,1%) e exerce funções de cargo de nível superior (53,9%). Cerca de 52% dos servidores tem menos de 8 anos de serviço público.

Quanto aos afastamentos dos servidores destacam-se as licenças de 1 dia (38,5%) e de 9 dias ou mais (19,7%). Em relação aos capítulos do CID-10 dos afastamentos, o que apresentou mais prevalência foi aquela das doenças do aparelho respiratório (17,1%), seguida pelas doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (13,1%), doenças do aparelho digestivo (10,7%), transtornos mentais e comportamentais (8,9%), doenças infecciosas e parasitárias (8,8%) e doenças do aparelho circulatório (6,7%). A categoria denominada “outras doenças” representou 34,7% do total.

**Tabela 1 – Análise descritiva das características sociodemográficas, de ocupação e do afastamento (N = 5.115) \*.**

<b>Variáveis</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Variáveis Sociodemográficas</b>		
<b>Gênero</b>		
Feminino	3261	63,75%
Masculino	1854	36,25%
<b>Faixa etária</b>		
<= 33 anos	1069	20,9%
34 – 39 anos	1156	22,6%
40 – 47 anos	846	16,5%
48 – 56 anos	1108	21,7%
57 anos ou +	936	18,3%
<b>Servidor reside na cidade que trabalha</b>		
Sim	3262	63,8%
Não	1853	36,2%
<b>Situação conjugal</b>		
Com companheiro (a)	2591	50,7%
Sem Companheiro (a)	1357	26,5%
Sem Informação	1167	22,8%
<b>Variáveis sobre a ocupação</b>		

<b>Cargo</b>		
Técnico-administrativo	3431	67,1%
Docente	1684	32,9%
<b>Nível de escolaridade do cargo exercido</b>		
Superior	2755	53,9%
Técnico	1380	27,0%
Médio	307	6,0%
Fundamental/Alfabetizado	673	13,2%
<b>Tempo de serviço público</b>		
<= 4 anos	1323	26,2%
5 – 8 anos	1332	26,4%
9 – 24 anos	1265	25,0%
25 anos ou +	1135	22,5%
<b>Informações sobre o afastamento</b>		
<b>Quantidade de dias do afastamento</b>		
1 dia	1969	38,5%
2 dias	927	18,1%
3 dias	605	11,8%
4 – 8 dias	604	11,8%
9 dias ou +	1010	19,7%
<b>Ano do afastamento</b>		
2014	867	17,0%
2015	1210	23,7%
2016	1597	31,2%
2017	1441	28,2%
<b>CID do afastamento</b>		
Doenças do aparelho respiratório	876	17,1%
Doenças do Sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	670	13,1%
Doenças do aparelho digestivo	547	10,7%
Transtornos Mentais e Comportamentais	454	8,9%
Doenças Infecciosas e parasitárias	450	8,8%
Doenças do aparelho circulatório	344	6,7%
Outras doenças	1774	34,7%

\*referente ao número de afastamentos no período estudado.

A Tabela 2 mostra a quantificação dos índices e taxas relacionadas aos afastamentos por absenteísmo-doença estratificados por categoria profissional e gênero. Nota-se que em todos os anos estudados, o IF, o IG e a TAD em técnicos-administrativos do gênero feminino são os mais elevados, enquanto os docentes do gênero masculino são os que apresentam menor valor. A TAD variou de 2,2 (2014) a 3,7 (2017) e o IG de 5,7 a 9,0 de 2014 a 2017. O valor do IF que

se destaca é o do ano de 2016, que apresentou o valor de 104,5. Já a duração média das licenças (DML) destaca o gênero masculino das duas categorias com valores elevados, sendo que em 2014 e 2016 eles tiveram maior duração de licenças.

**Tabela 2 - Cálculos da Taxa de absenteísmo-doença (TAD), Índice de Frequência (IF), Índice de Gravidade (IG) e Duração média das licenças (DML) por gênero e categoria profissional (N = 1.624) \*.**

<b>Taxa de absenteísmo-doença (TAD)</b>		<b>Ano do Afastamento</b>			
	<b>N</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Técnico-administrativo Feminino	373	3,3	4,9	5,6	5,3
Técnico-administrativo Masculino	335	2,4	2,5	2,9	4,0
Docente Feminino	349	2,3	3,3	3,5	3,9
Docente Masculino	567	1,7	1,1	2,3	2,1
<b>Total (Média)</b>	<b>1.624</b>	<b>2,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,5</b>	<b>3,7</b>
<b>Índice de Gravidade (IG)</b>		<b>Ano do Afastamento</b>			
	<b>N</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Técnico-administrativo Feminino	373	7,9	11,8	13,6	12,7
Técnico-administrativo Masculino	335	5,8	6,1	7,0	9,6
Docente Feminino	349	5,4	7,7	8,3	9,0
Docente Masculino	567	3,9	2,7	5,4	4,8
<b>Total (Média)</b>	<b>1.624</b>	<b>5,7</b>	<b>7,0</b>	<b>8,6</b>	<b>9,0</b>
<b>Índice de Frequência (IF)</b>		<b>Ano do Afastamento</b>			
	<b>N</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Técnico-administrativo Feminino	373	103,4	149,0	201,0	179,3
Técnico-administrativo Masculino	335	57,3	84,4	92,5	85,3
Docente Feminino	349	41,5	56,7	84,2	70,4
Docente Masculino	567	25,5	29,6	40,5	42,3
<b>Total (Média)</b>	<b>1.624</b>	<b>56,9</b>	<b>79,9</b>	<b>104,5</b>	<b>94,3</b>
<b>Duração média das licenças (DML)</b>		<b>Ano do Afastamento</b>			
	<b>N</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Técnico-administrativo Feminino	373	7,6	7,9	6,7	7,1
Técnico-administrativo Masculino	335	10,0	7,2	7,6	11,2
Docente Feminino	349	12,9	13,5	9,5	12,8
Docente Masculino	567	15,3	9,0	13,2	11,4
<b>Total (Média)</b>	<b>1.624</b>	<b>11,4</b>	<b>9,4</b>	<b>9,2</b>	<b>10,6</b>

\*referente ao número total de servidores.

Ao realizar a análise dos fatores associados ao número de dias de afastamento (Tabela 3), observa-se associações estatisticamente significativas entre todas as variáveis estudadas (p-valor <0,05). A média de dias de afastamentos é maior nos servidores do gênero masculino (10,30 [22,79]), residente em cidades diferentes das quais trabalham (11,69 [25,48]) e menor

em quem não tivemos informação sobre a situação conjugal (8,30 [18,95]). Em relação à idade, nota-se que a média de dias de afastamento vai aumentando com o aumento da faixa etária. Sobre as variáveis ocupacionais, nota-se que o cargo com maior mediana é o de docente (11,97 [24,61]), e os níveis de escolaridade do cargo que se destacam são os de maior nível (9,94 [22,06]) e o de menor nível (11,40 [22,74]), além do período de 9 a 24 anos de serviço público (11,35 [23,39]).

Em relação aos dados dos afastamentos dos servidores no período estudado, o primeiro ano (2014) foi o que apresentou eventos mais longos (10,38 [23,32]) e fica evidente que os transtornos mentais e comportamentais (27,41 [34,57]) afastam por mais tempo os servidores, comparados a todos os outros CIDs existentes (Tabela 3).

**Tabela 3 – Análise univariada dos fatores associados a quantidade de dias de afastamento (N = 5.115)\*.**

Variáveis	Quantidade de dias do afastamento	
	Média (Desvio Padrão)	P-valor
<b>Gênero **</b>		0,003
Feminino	8,53 (19,08)	
Masculino	10,30 (22,79)	
<b>Faixa Etária ***</b>		<0,001
<= 33 anos	6,75 (15,88)	
34 – 39 anos	8,94 (19,60)	
40 – 47 anos	10,01 (21,87)	
48 – 56 anos	10,20 (23,32)	
57 anos ou +	10,26 (21,31)	
<b>Servidor reside na cidade que trabalha**</b>		0,034
Sim	7,74 (16,90)	
Não	11,69 (25,48)	
<b>Situação conjugal***</b>		0,017
Com companheiro (a)	9,32 (20,05)	
Sem Companheiro (a)	9,64 (22,60)	
Sem Informação	8,30 (18,95)	
<b>Cargo**</b>		<0,001
Técnico-administrativo	7,80 (18,02)	
Docente	11,97 (24,61)	
<b>Nível de escolaridade do cargo exercido***</b>		<0,001
Superior	9,94 (22,06)	
Técnico	7,36 (16,98)	

Médio	5,58 (13,26)	
Fundamental/Alfabetizado	11,40 (22,74)	
<b>Tempo de serviço público***</b>		<0,001
<= 4 anos	8,20 (19,74)	
5 – 8 anos	7,67 (16,82)	
9 – 24 anos	11,35 (23,39)	
25 anos ou +	8,43 (18,81)	
<b>Ano do afastamento***</b>		0,022
2014	10,38 (23,32)	
2015	8,82 (21,73)	
2016	8,37 (18,43)	
2017	9,63 (19,83)	
<b>CID do afastamento***</b>		<0,001
Doenças do aparelho respiratório	3,09 (6,42)	
Doenças do Sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	8,62 (17,14)	
Doenças do aparelho digestivo	4,25 (10,47)	
Transtornos Mentais e Comportamentais	27,41 (34,57)	
Doenças Infecciosas e parasitárias	3,23 (5,29)	
Doenças do aparelho circulatório	8,47 (18,19)	
Outras doenças	10,88 (23,45)	

\*referente ao número de afastamentos no período estudado \*\*Teste T \*\*\*ANOVA

Na análise multivariada (Tabela 4) permaneceram associados ao maior número de dias de afastamento as faixas etárias de 48 a 56 anos (CR=1,78; IC95%: 0,29-3,27) e 57 anos ou mais (CR=2,49; IC95%: 0,66-4,34), os cargos de menor escolaridade (CR=2,62; IC95%: 0,96-4,28) e entre os grupos de doenças que geraram afastamentos, de acordo com os capítulos do CID-10, os que apresentaram mais dias foram os transtornos mentais e comportamentais (CR=22,30; IC95%: 20,34-24,25), a categoria “Outras doenças” (CR=7,26; IC95%: 6,03-8,48), as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (CR=4,88; IC95%: 3,22-6,55) e as doenças do aparelho circulatório (CR=4,27; IC95%: 2,07-6,47). Menor número de dias de afastamento foram apresentados por servidores do gênero feminino [CR=(-1,13); IC95%:(-2,25)-(-0,02)], servidor que reside na mesma cidade que trabalha [CR=(-2,83); IC95%:(-3,98)-(-1,69)], quando não existe informação sobre a situação conjugal [CR=(-2,52); IC95%:(-3,87)-(-1,17)] e quando ocupam cargo de técnico-administrativo [CR=(-4,46); IC95%:(-5,62)-(-3,29)]. Em relação ao tempo de serviço público, três categorias apresentaram associação com ter menos dias de afastamento do trabalho: 4 anos ou menos [CR=(-2,56); IC95%:(-4,15)-(-0,96)], 5 a 8 anos [CR=(-3,36); IC95%:(-4,92)-(-1,81)] e 25 anos ou mais [CR=(-2,77); IC95%:(-4,45)-(-1,09)].

**Tabela 4 - Análise multivariada de Regressão Linear dos fatores associados ao número de dias de afastamento (N=5.115)\*.**

Variáveis	Coeficiente de Regressão	Intervalo de Confiança de 95% de		P- Valor
		Inferior	Superior	
<b>Gênero</b>				
Feminino	-1,13	-2,25	-0,02	0,046
<b>Faixa Etária</b>				
48 – 56 anos	1,78	0,29	3,27	0,019
57 anos ou +	2,49	0,66	4,34	0,008
<b>Servidor reside na cidade que trabalha</b>				
Sim	-2,83	-3,98	-1,69	<0,001
<b>Situação conjugal</b>				
Sem Informação	-2,52	-3,87	-1,17	<0,001
<b>Cargo</b>				
Técnico-administrativo	-4,46	-5,62	-3,29	<0,001
<b>Nível de escolaridade do cargo exercido</b>				
Fundamental/Alfabetizado	2,62	0,96	4,28	0,002
<b>Tempo de serviço público</b>				
<= 4 anos	-2,56	-4,15	-0,96	0,002
5 – 8 anos	-3,36	-4,92	-1,81	<0,001
25 anos ou +	-2,77	-4,45	-1,09	0,001
<b>CID do afastamento</b>				
Doenças do Sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	4,88	3,22	6,55	<0,001
Transtornos Mentais e Comportamentais	22,30	20,34	24,25	<0,001
Doenças do aparelho circulatório	4,27	2,07	6,47	<0,001
Outras doenças	7,26	6,03	8,48	<0,001

\*referente ao número de afastamentos no período estudado.

## Discussão

A pesquisa objetivou descrever as características do absenteísmo-doença dos servidores públicos federais numa instituição de ensino e identificar quais fatores eram associados a mais dias de afastamentos. Os resultados dessa pesquisa concedem dados relativos aos indicadores de absenteísmo-doença, bem como o perfil sociodemográfico e ocupacional dos servidores nos anos do estudo. Os valores das taxas e índices referentes ao absenteísmo-doença apresentados em anos diferentes, como é o caso dessa pesquisa, pode indicar a importância da tomada de medidas em relação aos recursos humanos, revelando aos gestores as condições do ambiente das organizações, podendo auxiliar no planejamento das ações em saúde do trabalhador e/ou avaliar a efetividade das mesmas <sup>4</sup>.

Podemos destacar que os valores encontrados da TAD e do IG tiveram tendência crescente entre os anos estudados. Para a Organização Internacional do Trabalho, a taxa de absenteísmo-doença aceitável é de 2,5, o que nos faz considerar as taxas de 2015 a 2017 elevadas<sup>23</sup>. Porém, considerando a literatura, esses índices se encontram no mesmo nível de significância, como em estudos realizados no Reino Unido em servidores públicos, que indicam uma variação de 3,5 a 6,5, e no Brasil, em servidores do Rio Grande do Sul, que as taxas encontradas foram de 3,9 e 3,7<sup>12,20</sup>. O IG exprime a quantidade média de dias de trabalho perdido por servidor ao ano na população total da pesquisa, indicando a magnitude do absenteísmo-doença. Nesse estudo foi calculado separando gênero e cargo, independente de quem teve ou não afastamento por doença. Os valores encontrados foram próximos aos encontrados em Goiânia<sup>4</sup>.

Já o IF não apresentou a mesma tendência crescente que o TAD e o IG, pois diminuiu no último ano do período estudado, mas ficou em índices elevados de 2015 a 2017, se considerado o valor aceito pela OIT (acima de 60)<sup>24</sup>. Comparando também os valores do IF encontrados nessa pesquisa com os de outros estudos realizados em servidores públicos, notamos que o IF identificado no presente estudo tem relevância<sup>12,14,25</sup>.

Sobre as associações com a quantidade maior dos dias de afastamento, podemos ressaltar a relação positiva entre o aumento da idade e o aumento dos dias de licença. Esse achado corrobora com dados de outros estudos, que identificaram um aumento de licenças para tratamento de saúde com o aumento da idade dos trabalhadores, assim como a observação de licenças mais longas em trabalhadores com mais idade, chegando à conclusão que esse aumento pode estar ligado a outros motivos além dos problemas de saúde<sup>1,7,14,26</sup>. Outros artigos encontram maiores afastamentos entre a faixa etária de 30 a 40 anos<sup>1,14</sup>. Presume-se através de evidências que, dentro de 20 anos, mais da metade da composição da população nacional será de indivíduos acima de 45 anos, o que traz à tona a discussão sobre a capacidade do trabalhador, tendo em vista que o envelhecer funcional precipita-se ao envelhecer cronológico<sup>1,27</sup>.

O nível de escolaridade do cargo também teve associação inversa como número de dias de afastamento. Isso confirma os achados em outros estudos, nacionais e internacionais, com servidores públicos, que concluíram que o absenteísmo-doença é maior em indivíduos com cargos com remunerações mais baixas e a exigência de menor escolaridade, principalmente no setor da educação<sup>1,4,14,28</sup>.

Apesar dos transtornos mentais e comportamentais apresentarem-se como a quarta causa de absenteísmo-doença, os mesmos mostram associação com maior número de dias de

afastamento, representando um aumento de 22,30 dias a mais de licença comparado a outras doenças. Outros estudos que avaliaram as doenças que afastam os servidores públicos indicaram os transtornos mentais e de comportamento como uma das principais causas de licença, associando a esse grupo a tendência do aumento das médias de dias de afastamento ao longo do tempo <sup>1,7,12,14,20,29,30,31,32,33,34</sup>. Em estudos com professores foi constatado que os transtornos mentais e comportamentais estão no grupo do CID que mais afasta essa categoria, podendo relacionar com o ambiente escolar, ritmo excessivo e a organização estrutural do trabalho <sup>23,35</sup>. A percepção do trabalho como fonte de estresse e a convivência com pessoas que influenciam negativamente o ambiente de trabalho são fatores que contribuíram para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout em servidores públicos do Tocantins <sup>36</sup>. Dados alarmantes sobre suicídio aparecem em alguns dos estudos: servidores técnicos-administrativos de uma instituição federal de ensino superior que possuíam transtorno de humor, transtornos de ansiedade e depressão relataram ter tido ideias suicidas ou terem tentado o suicídio, motivados pela organização do trabalho <sup>28</sup>.

Outro grupo que se destaca são as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, que representam 4,88 dias a mais de afastamento. Estudos encontrados corroboram com esses dados. Uma pesquisa realizada em uma instituição de ensino com as mesmas características que a do presente estudo mostra que as duas principais causas de afastamentos e de dias perdidos do trabalho são consecutivamente os transtornos mentais e as doenças osteomusculares <sup>30</sup>. Países como Noruega e Espanha também apresentam os transtornos mentais e as doenças osteomusculares como principais causas de longos afastamentos do trabalho <sup>29</sup>.

As categorias gênero feminino, servidor reside na cidade que trabalha e cargo técnico-administrativo representam menos dias de afastamento, assim como três categorias da variável “tempo de serviço público”: 4 anos ou menos, 5 a 8 anos e 25 anos ou mais. Sobre a relação do gênero, verificou-se no presente estudo que apesar de menos dias, a quantidade de eventos que afastam mulheres são maiores que nos homens. Isso converge com vários outros estudos que verificaram o absenteísmo-doença e os relacionaram com ao gênero <sup>7,10,37</sup>. O fato de que mulheres apresentam mais eventos, porém ficam menos dias afastadas que os homens, fundamenta a hipótese que servidores do gênero masculino se afastam em casos mais graves e que requerem mais dias de tratamento <sup>4,14</sup>.

Residir na mesma cidade que trabalha apresenta influência na questão de menos dias de afastamento por doença. Esse resultado vai de encontro ao de outras pesquisas, que apontam a desmotivação para a assiduidade quando o trabalhador tem que percorrer longas distâncias para

chegar ao emprego, concluindo que o traslado residência-trabalho pode ter grande influência na ausência do trabalhador <sup>38,39</sup>.

O tempo de serviço até 8 anos e de 25 anos ou mais aparecem como representantes de menos dias de absenteísmo-doença. Esse resultado é conflitante com os resultados apresentados em outros estudos que mostram um maior afastamento em servidores com tempo de serviço de 4 a 10 anos <sup>14</sup> e com mais 11 anos de trabalho, associando o afastamento com o fato de que trabalhadores, com o passar do tempo, podem apresentar o sentimento de frustração, com dificuldades de adequação as mudanças do ambiente de trabalho e necessidade de resignação <sup>1,10,37</sup>.

Ser servidor cargo de técnicos-administrativos da instituição apresentou relação com menos dias de afastamento, o que converge com os resultados de DML. Porém, em relação a frequência de eventos, nota-se a maior número de técnicos-administrativos se afastando por motivo de doença. Conclui-se que os técnicos-administrativos apresentam maior número de eventos de afastamentos, mas os docentes permanecem mais dias úteis afastados. Essa diferença de frequência e quantidade de dias pode estar relacionada às distintas características que as categorias apresentam, levando em consideração que o regime de trabalho e as carreiras são descritas em leis diferentes <sup>40,41</sup>.

Como limitação do estudo registra-se a baixa qualidade dos dados disponíveis no sistema SIAPE-Saúde/SIASS, que apresenta os dados ocupacionais e dos afastamentos dos servidores. Para minimizar essa baixa qualidade, utilizamos outras fontes de dados, coletando as informações de prontuários e da plataforma SUAP. Algumas variáveis (raça/cor e doenças existentes na admissão do servidor) tiveram que ser excluídas das análises por não apresentaram quantidade suficiente de informações, mesmo com a utilização de mais de uma base de dados para a coleta.

Em conclusão, o número de dias de afastamento em servidores públicos de uma instituição de ensino mostrou-se associado a idade, gênero, escolaridade, situação conjugal, local de residência do servidor, cargo que ocupa na instituição de ensino, tempo de serviço público e a doenças agrupadas em capítulos do CID 10. Os transtornos mentais e comportamentais se destacam como as doenças que mais tempo afastam o servidor do trabalho. Os valores da TAD e IG tiveram tendência crescente entre os anos estudados.

O estudo dos fatores que se relacionam com o absenteísmo-doença em servidores públicos de uma instituição em particular permite a criação de estratégias e planos de ação mais voltados à realidade de cada órgão, tornando possível a elaboração de políticas de promoção, prevenção e atenção à saúde mais efetivos, o que favorece tanto o Poder público quanto os

próprios servidores, humanizando a relação trabalho-trabalhador, favorecendo a uma melhor atuação desse servidor no seu trabalho, e por consequência aumentando os níveis de bem-estar e satisfação dos trabalhadores.

#### **Link acadêmico:**

**Este artigo faz parte da dissertação de mestrado de Bárbara de Oliveira Figueiredo, do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Universidade Federal de Viçosa.**

#### **Referências**

1. Santi DB, Barbieri AR, Cheade MFM. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. *Rev Bras Med Trab.* 2018;16 (1): 71-81.
2. Sala A, Carro A, Correa A, Seixas P. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. *Cad Saúde Pública* 2009; 25: 2168-78.
3. Nunes AP, Richmond MK, Pampel FC, Wood RC. The Effect of Employee Assistance Services on Reductions in Employee Absenteeism. *J Bus Psychol* 2018; 33:699–709.
4. Leão ALM, Barbosa-Branco A, Neto ER, Ribeiro CAN, Turchi MD. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. *Rev Bras Epidemiol* 2015; 18(1): 262-77.
5. Eriksson HG, von Celsing AS, Wahlström R, Janson L, Zander V, Wallman T. Sickness absence and self-reported health a population-based study of 43,600 individuals in central Sweden. *BMC Public Health.* 2008; 8:426.
6. Cantor Cutiva LC, Burdorf A. Medical costs and productivity costs related to voice symptoms in Colombian teachers. *J Voice.* 2015; 29(6): 776.e15-22.
7. Pizzio A, Klein KB. Perfil epidemiológico dos servidores públicos federais no Tocantins afastados por motivo de saúde. *G&DR* 2018; 14: 588-604.
8. Constanzi RN, Ansiliero G. As Idades médias de aposentadoria urbana por Unidade da Federação e região. *IPEA (NT)* 2016; n. 29.
9. Brasil. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. *Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais.* Brasília 2017; n. 249.
10. Andrade TB, Souza MGC, Simões MPC, Andrade FB. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. *Scientia Medica,* 2008; 18 (4): 166-71.
11. Head J, Ferrie JE, Alexanderson K, Westerlund H, Vahtera J, Kivimäki M, et al. Diagnosis-specific sickness absence as a predictor of mortality: the Whitehall II prospective cohort study. *BMJ* 2008; 337:1-7.
12. Santos JP, Mattos AP. Absenteísmo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. *Rev. bras. Saúde ocup.* 2010; 35 (121): 148 - 56.
13. Guimarães GFM, Balbino JMS, Costa AF, Rossi DA, Neves AM, Cavachini JC. Absenteísmo no setor público: um estudo de caso no Espírito Santo. *Revista Científica Intelletto* 2016; 1(1): 15-23.
14. Lemos DS, Escalda PMF, Paz LPS, Leão ALM. Absenteísmo-doença entre servidores públicos do setor saúde do Distrito Federal. *Rev Bras Med Trab.* 2018;16(3):336-45.
15. Organisation for Economic Co-operation and Development. *Government at a Glance 2015.* Paris: OCDE; 2015.

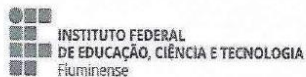
16. Vieira LF, Oliveira TG. As condições do trabalho docente na educação infantil no Brasil: alguns resultados de pesquisa (2002-2012). *Revista Educação em Questão* 2013; 46 (32): 131-54.
17. Silva AS, Paes MSL. Caracterização do absenteísmo dos docentes da rede municipal de Coronel Fabriciano – MG. *Revista Enfermagem Integrada* 2016; 9(1): 1377- 90.
18. Silva MM, Caveião C. Análise dos afastamentos de saúde dos trabalhadores de ensino de Divinópolis – MG. *Revista Saúde e Desenvolvimento*, 2016; 10 (5): 138-56.
19. Organização Mundial de Saúde (OMS). Classificação internacional de doenças e problemas relacionados à saúde: 10ª revisão. São Paulo: OMS, 1995.
20. Bastos VGA, Saraiva PGC, Saraiva FP. Absenteísmo-doença no serviço público municipal da Prefeitura Municipal de Vitória. *Rev Bras Med Trab.* 2016;14(3):192-201.
21. Marras, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2016.
22. Lacombe, Francisco. Recursos Humanos: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
23. NAO. Managing sickness absence in the States of Guernsey. London, 2006.
24. Tavares JC. Noções de Prevenção e Controle de Perdas em Segurança do Trabalho. São Paulo: SENAC; 2010.
25. *Le Champion ACOV, Melo EVS, Monteiro VAP. Perfil do absenteísmo-doença nos servidores públicos federais na Unidade SIASS/INSS/Alagoas. Cognition 2013; n. 1.*
26. Sumamen H, Pietiläinen O, Lahti J, Lahelma E, Rahkonen O. Sickness absence among young employees: trends from 2002 to 2013. *J Occup Health.* 2015;57(5):474-81.
27. Bellusci SM, Fischer FM. Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses. *Rev Saúde Pública* 1999; 33(6):602-9.
28. Ramos LFC, Macêdo KB. Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico-administrativos em educação. *Argum* 2018; 10 (3): 107- 22.
29. Dias A, Gómez-Salgado J, Bernardes JM, Ruiz-Frutos C. Factors Affecting Sick Leave Duration for Non-Work-Related Temporary Disabilities in Brazilian University Public Servants. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2018; 15(10): 2127.
30. Bastos MLA, Junior GBS, Domingos ETC, Araújo RMO, Santos AL. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. *Rev Bras Med Trab.* 2018;16(1):53-9.
31. Barboza ELG, Santos MAS. Afastamento para Tratamento da Própria Saúde e suas Implicações na Prática Profissional. In: 7º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa. 2018, 81-90.
32. Marangoni VSL, Neves ALM, Filho ZAS, Martins GC. Afastamento laboral por transtornos mentais entre servidores da prefeitura de Manaus: uma análise preliminar. *Semina: Ciências Biológicas e da Saúde* 2016; 37(2): 13-24.
33. Santa-Marinha MS, Teixeira LR, Maciel EMGS, Moreira MFR. Avaliação das licenças para tratamento de saúde implantação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor na FIOCRUZ: quadriênio 2012-2015. *Rev Bras Med Trab* 2018; 16(1): 67-70.
34. Paula JB, Azevedo SF, Lopes AP, Fermoseli AFO. Incidência de transtornos mentais em servidores públicos: implicações na qualidade de vida do trabalhador. *R. bras. Qual. Vida* 2018; 10(1): e7121.
35. Prestes LIN, Mendonça H, Ferreira MC. Por que a percepção de justiça organizacional torna os trabalhadores mais comprometidos? *Fragments de Cultura.* 2013;23(3):319-33.
36. Gasparini SM, Barreto MS, Assunção AA. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Revista de Educação e Pesquisa* 2005; 31(2): 189-99.
37. Rodrigues CS, Freitas RM, Assunção AA, Bassi IB, Medeiros AM. Absenteísmo-doença segundo autorrelato de servidores públicos municipais em Belo Horizonte. *Rev Bras Estud Popul.* 2013;30:S135-54.
38. Furlan JAS, Stancato K. Fatores geradores do absenteísmo dos profissionais de

enfermagem de um hospital público e um privado. RAS 2013; 15(60): 111-20.

39. Pinho LFSV. Cultura e clima organizacional: as causas do absenteísmo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional. RBADM 2014; 5(1):194-210.


40. Brasil. Lei nº 11.091, de 12 de Janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico--Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília (DF); 13 jan 2005.

41. Brasil. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília (DF); 31 dez 2005.

**ANEXO A - Autorização da Instituição para realização da pesquisa**MINISTÉRIO DA  
EDUCAÇÃOAUTORIZAÇÃO

Eu, **Jefferson Manhães de Azevedo**, na qualidade de responsável pelo **Instituto Federal Fluminense**, autorizo a realização da pesquisa intitulada “**Absenteísmo-doença: estudo com servidores públicos federais em uma Instituição de ensino**” a ser conduzida sob a responsabilidade do pesquisador **Tiago Ricardo Moreira**, e declaro, que esta Instituição apresenta infraestrutura necessária à realização da referida pesquisa. Esta autorização só é válida no caso de haver parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa para a referida pesquisa.

Campos dos Goytacazes, 02 de maio de 2018.



INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
FLUMINENSE  
10988 Luiz Sanguedo Boynard  
Matrícula de Desenvolvimento Institucional 269337

Jefferson Manhães de Azevedo

Reitor do Instituto Federal Fluminense



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE**

**PORTARIA N.º 1092, DE 14 DE AGOSTO DE 2017**

**O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE – IFFLUMINENSE**, no uso das atribuições legais que lhe confere a Lei 11.892 de 29/12/2008, publicada no D.O.U. de 30/12/2008; a Portaria MEC N.º 378, de 09/05/2016, publicada no D.O.U. de 10/05/2016, seção 1, páginas 19 a 27 e o Decreto Presidencial de 05 de abril de 2016, publicado no D.O.U. de 06 de abril de 2016.

**CONSIDERANDO:**

- O disposto na Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008;
- A Portaria N.º 490, de 05 de maio de 2016, que designa servidores do quadro permanente deste IFFluminense, para atuarem como substitutos do Reitor, nas ausências, afastamentos e impedimentos legais;
- A Portaria N.º 1021, de 01 de agosto de 2017, que dispensa e designa servidor para ocupar a função de Pró-Reitor de Ensino, código CD-2.

**RESOLVE:**

**Art. 1º - ATUALIZAR** a Portaria que designa os servidores do quadro permanente deste IFFluminense, para atuarem como substitutos do Reitor, nas ausências, afastamentos e impedimentos legais, na ordem em que se apresentam:

1. José Luiz Sanguedo Boynard – Matrícula Siape 269337
2. Vicente de Paulo Santos de Oliveira – Matrícula Siape 269353
3. Carlos Artur De Carvalho Arêas – Matrícula Siape 1001488

**Art. 2º** - Essa Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Portaria N.º 490/2016.

**JEFFERSON MANHÃES DE AZEVEDO  
REITOR**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE  
REITORIA  
RUA CORONEL WALTER KRAMER, 357, CEP 28080-565  
Fone: (22) 2737-5600, (22) 2737-5624, (22) 2737-5625

Portaria N.º 478, de 24 de abril de 2018

**O REITOR SUBSTITUTO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE - IFFLUMINENSE**, no uso das atribuições legais conferidas pela Portaria N.º 1092, de 14 de agosto de 2017, publicada no D.O.U. de 31 de agosto de 2017, seção 2, página 25.

**CONSIDERANDO:**

- O disposto no Decreto N.º 91.800 de 18 de outubro de 1985;
- O disposto no Decreto N.º 1.387, de 07 de fevereiro de 1995;
- O disposto na Portaria/MEC N.º 1487 de 27 de novembro de 2017, publicada no D.O.U. de 28 de novembro de 2017, seção 2, página 12;
- O constante do Processo SUAP N.º 23317.004021.2018-73;
- A Autorização do Ministério da Educação N.º 20180416.4680, expedida em 16/04/2018,

**RESOLVE:**

**Art. 1.º AUTORIZAR o AFASTAMENTO DO PAÍS** do Reitor do IFFluminense, **JEFFERSON MANHÃES DE AZEVEDO**, Matrícula SIAPE **1005323**, para representar o CONIF no *Congresso Anual do C/Can (Colleges and Institutes Canadá)*, a ser realizado em Victoria, British Columbia/Canadá e realizar visitas técnicas à Colleges Canadenses na cidade de Columbia Britânica, no período de **27/04/2018 a 05/05/2018**, incluindo o trânsito, com ônus limitado para o IFFluminense e financiamento da *C/Can*.

**Art. 2.º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JOSÉ LUIZ SANGUEDO BOYNARD  
REITOR SUBSTITUTO

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jose Luiz Sanguedo Boynard, REITOR - SUBSTITUTO - REIT**, em 24/04/2018 10:11:58.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 20/04/2018. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.iff.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 10723

Código de Autenticação: 2b6a0acb11



## ANEXO B - Aprovação do projeto pelo CEP - UFV



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Absenteísmo-doença: estudo com servidores públicos federais em uma Instituição de ensino

**Pesquisador:** Tiago Ricardo Moreira

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 90181218.2.0000.5153

**Instituição Proponente:** Departamento de Medicina e Enfermagem

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 2.714.790

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto da área de Ciências Agrárias.

#### Objetivo da Pesquisa:

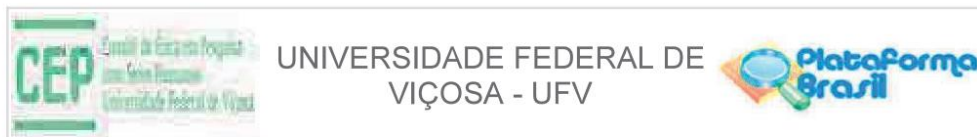
Segundo formulário online: "Objetivo Primário: Identificar a prevalência e fatores associados ao absenteísmo-doença nos servidores públicos federais em uma Instituição de ensino, no período de janeiro de 2014 a dezembro de 2017."

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo formulário online: "Riscos: Os riscos da pesquisa estão na possibilidade de constrangimento dos participantes pelo acesso aos prontuários de saúde, a identificação dos participantes por falha na confidencialidade e com isso a perda de confiança dos participantes com o pesquisador. Para evitar tal problema os dados serão coletados exclusivamente pela pesquisadora Bárbara de Oliveira Figueiredo, enfermeira da Instituição, que obrigatoriamente deve respeitar o sigilo dos servidores atendidos na Unidade. Além disso, o anonimato dos dados colhidos será garantido por um sistema de códigos com o intuito de não possibilitar a relação entre dados pessoais do servidor e seu prontuário de saúde, além do acesso a esses prontuários em local reservado.

Benefícios: A pesquisa apresenta benefícios que superam os riscos, pois a partir de seus resultados será possível a definição do perfil epidemiológico da Instituição, tornando possível a

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-900  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3899-2492 **E-mail:** cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 2.714.790

elaboração de políticas que atuem na saúde desses trabalhadores, além de nortear ações em saúde e a tomada de decisões baseadas em evidências, melhorando a qualidade de vida de forma intrínseca e extrínseca ao trabalho."

Avaliação de riscos e benefícios: Adequadamente descritos.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Para realização da pesquisa, será utilizada como técnica de coleta de dados a análise documental de prontuários de saúde dos servidores de uma Instituição de ensino de Autarquia Federal, armazenados na Unidade SIASS IFFluminense, avaliando os afastamentos por motivo de saúde de janeiro de 2014 a dezembro de 2017. Também será utilizado para a coleta a consulta nos bancos de dados SIAPE-Saúde e SUAP.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

O pesquisador apresentou:

- Folha de rosto
- Formulário online
- Autorização do responsável legal da instituição envolvida
- Instrumento de coleta de dados
- Projeto
- Cronograma

Considerações sobre os termos: Adequadamente descritos. Pede dispensa de TCLE devido ao uso de dados secundários.

**Recomendações:**

Quando da coleta de dados, o TCLE deve ser elaborado em duas vias, rubricado em todas as suas páginas e assinado, ao seu término, pelo convidado a participar da pesquisa ou responsável legal, bem como pelo pesquisador responsável, ou pessoa(s) por ele delegada(s), devendo todas as assinaturas constar na mesma folha.

Não é necessário apresentar os TCLEs assinados ao CEP/UFV. Uma via deve ser mantida em arquivo pelo pesquisador e a outra é do participante da pesquisa.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-900  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3899-2492 **E-mail:** cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 2.714.790

disponível no site [www.cep.ufv.br](http://www.cep.ufv.br)). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Projeto aprovado autorizando o início da coleta de dados com os seres humanos a partir da data de emissão deste parecer.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1139021.pdf	23/05/2018 08:34:58		Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	23/05/2018 08:34:05	Tiago Ricardo Moreira	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.docx	19/05/2018 20:15:51	Tiago Ricardo Moreira	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	justificativa_dispensa_TCLE.pdf	18/05/2018 14:57:52	Tiago Ricardo Moreira	Aceito
Outros	INSTRUMENTO.pdf	18/05/2018 14:46:55	Tiago Ricardo Moreira	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	AUTORIZACAO.pdf	18/05/2018 14:45:46	Tiago Ricardo Moreira	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	18/05/2018 14:45:08	Tiago Ricardo Moreira	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.pdf	18/05/2018 14:44:44	Tiago Ricardo Moreira	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
 Bairro: Campus Universitário CEP: 36.570-900  
 UF: MG Município: VICOSA  
 Telefone: (31)3899-2492 E-mail: [cep@ufv.br](mailto:cep@ufv.br)



Continuação do Parecer: 2.714.790

VICOSA, 15 de Junho de 2018

---

**Assinado por:**  
**HELEN HERMANA MIRANDA HERMSDORFF**  
**(Coordenador)**

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-900  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3899-2492 **E-mail:** cep@ufv.br

## ANEXO C - Comprovante de submissão do artigo

SAGAS

<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp1/index.php>

O novo artigo foi submetido com sucesso!

Login: [barbara.fig](#)    [Português](#)    [English](#)    [Español](#)



# SAGAS

Sistema de Avaliação e Gerenciamento de Artigos  
Cadernos de Saúde Pública / Reports in Public Health

[Início](#)   [Autor](#)   [Consultor](#)   [Editor](#)   [Mensagens](#)   [Sair](#)

### CSP\_1169/19

<b>Arquivos</b>	Versão 1 <a href="#">[Resumo]</a>
<b>Seção</b>	Artigo
<b>Data de submissão</b>	19 de Junho de 2019
<b>Título</b>	Absenteísmo-doença de servidores da educação: perfil dos afastamentos em uma instituição federal
<b>Título corrido</b>	Absenteísmo-doença de servidores da educação em uma instituição federa
<b>Área de Concentração</b>	Epidemiologia
<b>Palavras-chave</b>	Saúde do trabalhador, Saúde ocupacional, Absenteísmo, Licença médica, Setor público
<b>Fonte de Financiamento</b>	Nenhum
<b>Conflito de Interesse</b>	Nenhum
<b>Condições éticas e legais</b>	No caso de artigos que envolvem pesquisas com seres humanos, foram cumpridos os princípios contidos na Declaração de Helsinki, além de atendida a legislação específica do país no qual a pesquisa foi realizada. No caso de pesquisa envolvendo animais da fauna silvestre e/ou cobaias foram atendidas as legislações pertinentes.
<b>Registro Ensaio Clínico</b>	Nenhum
<b>Sugestão de consultores</b>	Nenhum
<b>Autores</b>	<p><a href="#">Bárbara de Oliveira Figueiredo</a> (Universidade Federal de Viçosa) &lt;barbara.figueiredo@iff.edu.br&gt;  <a href="#">Tiago Ricardo Moreira</a> (Universidade Federal de Viçosa) &lt;tiagoricardomoreira@gmail.com&gt;  <a href="#">Luiz Sérgio Silva</a> (Universidade Federal de Viçosa) &lt;luizsergios@yahoo.com.br&gt;  <a href="#">Renata Maria Colodette</a> (Universidade Federal de Viçosa) &lt;renatacolodette@gmail.com&gt;  <a href="#">Luiza Possa Pereira</a> (Universidade Federal de Viçosa) &lt;uiza.p.pereira@ufv.br&gt;  <a href="#">Larissa Bruna Bhering Silva</a> (Universidade Federal de Viçosa) &lt;larissa.bhering@ufv.br&gt;</p>
<b>STATUS</b>	<i>Com Secretaria Editorial</i>

© Cadernos de Saúde Pública, ENSP, FIOCRUZ - 2019