

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

Daliana de Ávila Gonçalves¹ (Orcid: 0000-0002-9979-0166) (dalianagoncales@gmail.com)

Christian Loret de Mola Zanatti¹ (Orcid: 0000-0002-5264-5914) (chlmz@yahoo.com)

¹ Universidade Federal de Pelotas. Pelotas-RS, Brasil.

Resumo: **Objetivo:** Analisar as características dos afastamentos por doença entre servidores de duas universidades públicas do extremo sul do Brasil. **Método:** Foram analisados os afastamentos por doença, concedidos por licença médica ocorridos entre janeiro de 2015 a dezembro de 2019. As universidades possuem características semelhantes no que se refere a localização, contingente de servidores e alunos atendidos. Os indicadores foram baseados no número de licenças apresentadas, número de trabalhadores em licença e dias de trabalho perdidos. Foram analisados os afastamentos por categoria profissional, faixa etária, gênero, local de trabalho e doença que levou ao afastamento. **Resultados:** Ambas as universidades apresentam perfil semelhante de adoecimento dos servidores, sendo os transtornos psiquiátricos e as doenças osteomusculares as mais prevalentes. As categorias profissionais mais acometidas por doença são os profissionais da área da saúde e educação. O absenteísmo é mais presente entre as mulheres. **Conclusão:** Os resultados do estudo apontam a necessidade de discutir estratégias que resultem em mudanças na forma de organização do trabalho, promoção à saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, visando minimizar os impactos que o adoecimento traz aos trabalhadores e às instituições.

► **Palavras-chave:** Absenteísmo. Universidades. Saúde do trabalhador. Política de saúde do trabalhador. Perfil de saúde.

Recebido em: 29/05/2022 Revisado em: 01/08/2022 Aprovado em: 09/10/2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-7331202333022>

Editora responsável: Jane Russo Pareceristas: Sílvia Jardim e Jane Russo

Introdução

O absenteísmo no trabalho é conceituado de diferentes formas e, de um modo geral, refere-se à ausência do trabalhador no seu local de trabalho. A palavra *absenteísmo* tem origem no latim *absens* e significa “estar fora, afastado ou ausente”. A ausência pode ser classificada em planejada ou não planejada e voluntária ou involuntária, que é a que ocorre quando se dá por motivos alheios à vontade do trabalhador, como por exemplo, a ausência por prisão ou outro motivo que o impeça de chegar ao seu local de trabalho (ONNING; CARVALHO; LIMA, 2014; BELITA; MBINDYO; ENGLISH, 2013).

Já o absenteísmo voluntário é ocasionado por razões particulares justificadas ou não e que em algumas situações tem o amparo legal, tais como: licença gala (casamento), licença nojo (morte de parente ascendente ou descendente), licença maternidade, doação de sangue e serviço militar (ONNING; CARVALHO; LIMA, 2014). Dentre as ausências com amparo legal, está o absenteísmo por doença, que inclui todas as ausências apresentadas pelo trabalhador por doença, acidente ou procedimento de saúde, sendo justificado por atestado médico ou odontológico. Tem causalidade complexa e pode se associar a variáveis demográficas como idade, sexo e nível de ocupação ou aspectos relacionados a satisfação e relações existentes no trabalho e características organizacionais (MESA; KAEMPPFER, 2004).

O trabalho constitui uma das principais dimensões da vida humana, e estudar o absenteísmo permite um olhar mais atento sobre as relações existentes e condições em que o trabalho se realiza, considerando a importância deste na saúde e na vida das pessoas, uma vez que a saúde do trabalhador tem influência no seu trabalho e o trabalho influencia na saúde do trabalhador (NEVES *et al.*, 2018; MARTINS; SCHERER, 2016). No serviço público, o absenteísmo por doença tem impacto de ordem econômica, operacional, física e mental, e pode resultar no declínio da qualidade dos serviços prestados, afetando diretamente a instituição, os usuários e os trabalhadores, tanto os que se afastam quanto os que permanecem no trabalho. Estes precisam se adaptar a novos arranjos e configurações de trabalho, sendo em diversas situações submetidos a sobrecarga e exaustivas jornadas de trabalho. Desta forma, não basta a gestão garantir a qualidade dos aspectos técnicos da produção; é necessário investir nas pessoas, garantindo a qualidade de vida e saúde no trabalho (LEMOS *et al.*, 2018; BREY *et al.*, 2017; KLEIN *et al.*; 2017).

Nesse sentido, a Constituição brasileira estabelece como responsabilidade da União cuidar da saúde dos trabalhadores, trazendo em seu artigo 200 que entre as atribuições do Sistema Único de Saúde estão a de executar ações de vigilância sanitária e epidemiológica e de saúde do trabalhador (BRASIL, 1988). A Lei Orgânica da Saúde (Lei 8080/1990) regulamenta os dispositivos constitucionais sobre a saúde do trabalhador e inclui em seu campo de atuação a execução de ações de saúde do trabalhador e a proteção do meio ambiente, nele compreendido também o ambiente de trabalho.

Com a reforma do Estado e a política neoliberal instaurada no país na década de 90, o modelo burocrático foi substituído pelo gerencial, impactando diretamente no serviço público, que passou a ser considerado oneroso e ineficiente. Tornou-se necessária, assim, sua reestruturação tanto no aspecto político como na estrutura e cultura das organizações. As universidades também tiveram que se adaptar a novos arranjos, e o trabalho assumiu características da forma social capitalista, com valorização da produtividade e do lucro, favorecendo a precarização do trabalho e trazendo consequências na saúde física e mental dos servidores públicos, resultando no adoecimento e consequente absenteísmo nesta classe de trabalhadores (RIBIERO; MANCIBO, 2013; CAMPOS; VÉRAS; ARAÚJO, 2020).

Atualmente, no âmbito das universidades públicas, esse cenário não é diferente, e são escassos os estudos que retratem essa realidade em todas suas nuances. As publicações encontradas tratam em sua maioria do absenteísmo por doença, sobretudo nos trabalhadores das áreas da educação e da saúde. Embora estes sejam profissionais de fundamental importância para o desenvolvimento das atividades de uma universidade, não representam a totalidade dos servidores de uma instituição de ensino (SANTANA *et al.*, 2016; SANTI *et al.*, 2018; SILVA, 2013; RODRIGUES *et al.*, 2013; CAMPOS, VÉRAS, ARAÚJO, 2020).

As universidades públicas, de um modo geral, têm sua estrutura dividida em quatro segmentos: Reitoria, em que os cargos de reitor e vice-reitor são ocupados exclusivamente por docentes; Pró-Reitorias; Unidades Acadêmicas; e algumas universidades ainda contam com os Hospitais Universitários. No que se refere aos servidores, além dos docentes e os técnicos administrativos em educação (TAE), outros profissionais fazem parte da força de trabalho das instituições, como os trabalhadores terceirizados e bolsistas. Neste estudo, porém, nos propomos a identificar as condições de saúde dos docentes e TAE, sendo esta uma categoria que

engloba vários cargos de diferentes níveis de escolaridade e com as mais variadas demandas de saúde (GODINHO *et al.*, 2017).

As universidades desempenham importante papel no desenvolvimento local e regional através das atividades de ensino, pesquisa e extensão, contribuindo para o desenvolvimento social, cultural e econômico dos locais onde estão inseridas. Apesar do inegável papel das universidades no desenvolvimento do país, com o modelo capitalista vigente em nossa sociedade, torna-se cada vez mais comum atrelar o campo do conhecimento ao campo econômico, o que traz consequências como a escassez de recursos por parte do Estado e a utilização do conhecimento para fins como o desenvolvimento de pesquisa e produtos técnicos para atender às demandas da iniciativa privada, favorecendo a precarização do trabalho e, conseqüentemente, o adocimento do servidor (CAMPOS; VÉRAS; ARAÚJO, 2020).

Ainda que o cenário atual não seja favorável, frente aos recorrentes cortes de recursos para a educação e a falta de interesse e investimento para o desenvolvimento de pesquisa científica, o Rio Grande do Sul tem seis universidades elencadas entre as 2.000 melhores universidades do mundo. Dentre elas estão as duas universidades localizadas no extremo sul do estado, que fazem parte deste estudo, nas cidades de Pelotas e Rio Grande, aparecendo no *ranking* mundial na posição 953 e 1.678, respectivamente (CENTER FOR WORD UNIVERSITY RANKINGS, 2022).

Optou-se por investigar essas duas instituições públicas a partir das políticas de atenção à saúde do servidor público federal. Desta forma, os dados serão obtidos nas bases do Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor (SIASS), que tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal estabelecida pelo governo. O SIASS tem três objetivos principais: assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde (BRASIL, 2009).

Os estudos existentes em trabalhadores da área da saúde e educação evidenciam a presença de afastamentos do trabalho, principalmente por motivos de doenças de ordem psiquiátrica e osteomusculares, classificadas no Código Internacional de Doenças (CID-10), como CID F e CID M respectivamente (SANTANA *et al.*, 2016; SANTI *et al.*, 2018; SILVA, 2013; CAMPOS; BARROCO, 2015; VÉRAS; ARAÚJO, 2020). Assim, torna-se relevante conhecer a realidade dos afastamentos de todos os

servidores públicos das instituições investigadas, como forma de subsidiar e colaborar para o planejamento de ações de promoção e acompanhamento da saúde, que poderão impactar na melhoria da qualidade de vida e minimizar os efeitos do absenteísmo.

Frente à problemática, elegeu-se a seguinte questão de pesquisa: "Qual o perfil do absenteísmo por doença dos servidores das Universidades Federais de Pelotas e Rio Grande?". O objetivo foi analisar as características do absenteísmo por doença entre os servidores das Universidades Federais de Pelotas (UFPEL) e do Rio Grande (FURG) no período de 01/2015 a 12/2019.

Método

Trata-se de estudo transversal e descritivo realizado a partir dos afastamentos concedidos por perícia médica nas Universidades Federais de Pelotas e Rio Grande, localizadas no extremo sul do Rio Grande do Sul, no período de janeiro de 2015 a dezembro de 2019.

A escolha das universidades participantes do estudo se deu por estas apresentarem características peculiares, tanto no que se refere a aspectos demográficos, quanto aos recursos disponíveis e contingente de servidores. Outro aspecto que instigou o desenvolvimento da pesquisa foi a constatação de que a maioria dos estudos encontrados nessa temática são desenvolvidos na Região Norte do país, o que pode trazer diferenças demográficas e culturais significativas.

As duas universidades participantes estão localizadas no extremo sul do país, sendo uma no município de Pelotas, que conta com uma população de 342.873 habitantes (IBGE, 2015). A Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) atende aproximadamente 18.000 alunos em cursos de graduação e de pós-graduação. No ano de 2019, a universidade completou 50 anos de existência, consolidando-se como um dos mais importantes polos de desenvolvimento social no que se refere ao ensino, pesquisa e extensão para Pelotas e região. A universidade conta com 2.688 servidores, sendo 1.332 técnicos administrativos em educação e 1.356 docentes (UFPEL, 2015). Mantém ainda um *campus* na cidade de Capão do Leão, além de polos de ensino a distância em diversas cidades do estado.

Já na cidade do Rio Grande, que tem uma população de 212.880 habitantes (IBGE, 2015), a Universidade também desenvolve um importante papel no desenvolvimento social da região. A Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

atende aproximadamente 13 mil alunos e conta com 2.109 servidores, sendo 1.189 técnico-administrativos em educação e 920 docentes (FURG, 2019). No ano de 2019, também completou 50 anos de existência. A FURG tem como vocação institucional os ecossistemas costeiros e oceânicos, destacando-se os cursos voltados a essas áreas. Mantém três *campi* fora da sua sede nas cidades de Santa Vitória do Palmar, Santo Antônio da Patrulha e São Lourenço do Sul, além de polos de educação a distância em outras cidades do estado.

Para a coleta de dados, utilizou-se o banco de dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), sistema instituído pelo Governo Federal por meio do Decreto 6.833/2009, que tem por objetivo coordenar e integrar as ações e programas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor estabelecida em lei. O período do estudo ocorre a partir de 2015, por ser esse o ano de implementação do SIASS na Universidade Federal do Rio Grande, já que antes os dados eram armazenados em um sistema próprio da universidade.

Foram incluídos os dados oriundos de perícia médica de afastamentos por doença do próprio trabalhador. Foram excluídos os dados oriundos de perícia médica de afastamentos por outros motivos como licença para cuidar familiar enfermo, licença maternidade etc. Também foram excluídos os dados de perícia odontológica.

Os dados foram obtidos agregados e não individuais; assim, temos as universidades como unidade de análise. De acordo com as recomendações da *Permanent Commission and International Association on Occupational Health* (1973), os indicadores são baseados nos seguintes critérios: número de episódios de licenças médicas; trabalhadores em licença médica e dias de trabalho perdidos por licenças médicas. Para os resultados, utilizaram-se as seguintes fórmulas:

- Prevalência do absenteísmo por doença: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores em LM no ano}}{\text{Total de servidores no ano}} \times 100$
- Índice de frequência das licenças: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de LM no ano}}{\text{Total de servidores no ano}} \times 100$
- Duração do absenteísmo por doença: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de dias perdidos no ano}}{\text{Servidores em LM no ano}}$
- Duração média da LM: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de dias perdidos no ano}}{\text{N}^\circ \text{ de LM no ano}}$

Definiu-se como variável dependente o fenômeno absenteísmo por doença observado por meio das licenças médicas concedidas no período. Como variáveis independentes, foram observados os seguintes motivos dos afastamentos: doenças apresentadas de acordo com a classificação internacional de doenças (CID-10); idade delimitada por faixa etária da população estudada; local de trabalho delimitado por reitoria e pró-reitorias, unidades acadêmicas e hospitais universitários; e categoria profissional, utilizada como critério se docente ou técnico administrativo em educação (TAE).

De acordo com a legislação que dispõe sobre a estruturação do plano de carreira dos cargos TAE no âmbito das instituições federais de ensino, os cargos estão organizados em cinco níveis de classificação, considerando requisitos como escolaridade, habilidades específicas, formação especializada e outros aspectos inerentes ao desempenho das atribuições (Níveis A, B, C, D, E), sendo os servidores de Nível A e B cargos de apoio, nível C intermediário, nível D intermediário e/ou técnico e nível E cargos que exigem formação superior (BRASIL, 2005).

As categorias foram definidas com base na análise descritiva dos dados e o cálculo dos indicadores de absenteísmo por doença considerando o número de afastamentos, os dias de afastamento por licença médica (LM) e o número de servidores afastados. Para análise dos dados, foi utilizado o *software* estatístico STATA. Destaca-se o fato de não ser possível realizar análise de prevalência em todos os dados, devido ao banco de dados utilizado fornecer dados agregados; desta forma, foram realizadas análises de prevalência e também de proporção.

O estudo foi submetido via Plataforma Brasil para apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sendo aprovado sob o Parecer nº 4.130.171 CAAE: 31815020.9.0000.5317, em 02 julho de 2020. Além disso, atendendo às Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (Resolução CNS 466/12), foi enviada carta de anuência aos gestores das instituições solicitando acesso aos dados das universidades, com base nos artigos 10, 11 e 12 da Lei nº12.527/2011 - Lei Geral de Acesso a Informações Públicas.

Resultados

Realizaram-se análises descritivas das variáveis anteriormente mencionadas e constatou-se que as universidades apresentam características semelhantes no que

se refere ao absenteísmo por doença. Anualmente, cerca de 20% dos servidores são afastados para tratamento de saúde, o que gera em média 800 afastamentos/ano em cada uma das universidades pesquisadas.

De acordo com o estudo, na FURG, as categorias profissionais que mais se afastaram foram os técnico-administrativos em educação (TAE), representando 84,2% dos afastamentos, enquanto os docentes apresentaram 15,8% dos afastamentos. Já na UFPEL, os TAE representaram 78,8% dos afastamentos e os docentes 21,2% no período estudado. No que se refere aos afastamentos por local de trabalho, identificou-se que houve uma divergência nos achados, sendo que, na FURG, a maior ocorrência de afastamentos foi de servidores TAE que desenvolvem suas atividades no hospital universitário (50%), seguidos pelos afastamentos ocorridos na Reitoria e Pró-Reitorias (30,1%) e nas Unidades Acadêmicas, dentre eles TAE e docentes, que representaram 19,9% dos afastamentos. Na UFPEL, os servidores das Unidades Acadêmicas foram os que mais se afastaram, com 42%, seguidos pelos servidores do Hospital Universitário responsáveis por 37,7% dos afastamentos e a Reitoria e Pró-Reitorias, que representaram 20,4% do total de afastamentos no período observado, como pode ser evidenciado na Tabela 1.

Tabela 1. Distribuição dos afastamentos por categoria e local de trabalho nas universidades. Pelotas-RS

	PAD %	TAE %	Docentes %	Pró- Reitorias %	Unid. Acad. %	Hospital Univers. %
FURG						
N = 3.847						
Média	29,5	84,2	15,8	30,1	19,9	50
2015	8,3	88,2	11,8	33,3	16,7	50
2016	34,4	82,9	17,1	25,9	19,7	54,4
2017	36,3	84,8	15,2	26,2	19,7	54,1
2018	34,9	83,7	16,3	32,2	21,6	46,2
2019	33,6	81,5	18,5	33	21,7	45,3

continua...

	PAD %	TAE %	Docentes %	Pró- Reitorias %	Unid. Acad. %	Hospital Univers. %
UFPEL						
N = 4.354						
Média	32,4	78,8	21,2	20,4	42	37,7
2015	30,6	83,3	16,7	13,6	31,9	54,5
2016	34,2	83,8	16,2	17,2	39	43,8
2017	29,4	80,7	19,3	20,4	42,3	37,8
2018	33	70,7	29,3	24,9	48,5	26,4
2019	35	75,3	24,7	25,8	48	26,2

PAD: Prevalência do Absenteísmo/ano; TAE: Técnicos Administrativos em Educação

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 2, observou-se a ocorrência de afastamentos entre as cinco categorias de servidores TAE; ambas as universidades apresentaram maior ocorrência de afastamentos nas categorias C e D, respectivamente. Essas categorias representam o maior contingente de servidores nas universidades. Na UFPEL, os afastamentos da categoria C representaram sozinhos 40% do total de afastamentos no período observado.

Tabela 2. Afastamentos de técnico-administrativos em educação por níveis de classificação de acordo com o cargo ocupado. Pelotas-RS

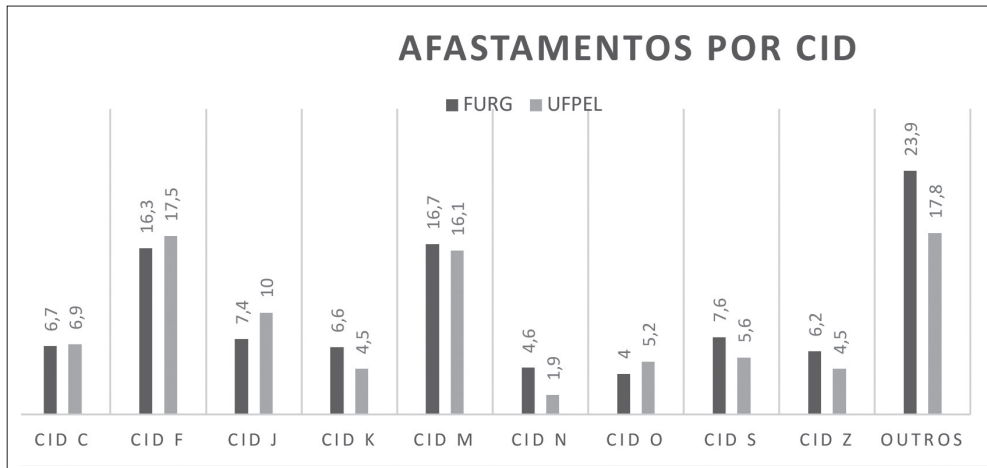
	Nível A %	Nível B %	Nível C %	Nível D %	Nível E %
FURG					
2015	2,1	1,6	34,8	34,8	26,7
2016	2,7	2	35,4	31,5	28,4
2017	1,6	1,4	31,8	31,2	34
2018	3,7	2,4	32,5	31,9	29,5
2019	3,1	0,6	30,3	32,8	33,2
Média%	2,6	1,6	32,9	32,4	30,4

continua...

	Nível A %	Nível B %	Nível C %	Nível D %	Nível E %
UFPEL					
2015	1,1	5,1	47,3	23,8	22,7
2016	2,6	7	41,3	27,9	21,2
2017	3,9	4,1	38,3	29,4	24,3
2018	4	3,7	37,9	31,6	22,8
2019	3,2	3,7	35,6	31,3	26,2
Média%	2,9	4,7	40	28,8	23,4

Fonte: Elaboração própria.

Em relação aos motivos que levaram aos afastamentos, estes foram classificados de acordo com o Código Internacional de Doenças (CID-10). As doenças do grupo F, que se referem aos transtornos psiquiátricos, foram o motivo mais frequente de afastamento nas duas instituições, representando 16,3% dos afastamentos na FURG e 27,5% na UFPEL. As doenças do grupo M, que são as do sistema osteomuscular, representaram 16,7% dos afastamentos na FURG e 16,1%, na UFPEL. Já as doenças respiratórias, representadas pelo grupo J, tiveram uma representatividade de 7,4% do total de afastamentos na FURG e 10% na UFPEL. As doenças do grupo C, em que estão classificadas as neoplasias, representaram 6,7% na FURG e 6,9% dos afastamentos na UFPEL. No grupo K são classificadas as doenças do aparelho digestivo, que aparecem, respectivamente, nas duas universidades participantes do estudo entre os motivos de afastamento com representatividade de 6,6% e 4,5%. As do grupo N, que representam as doenças do trato geniturinário, foram responsáveis por 4,6% e 1,9% dos afastamentos. O grupo O, que se refere a problemas relacionados à gestação, aparece com 4% e 5,2% dos afastamentos. As do grupo S, no qual estão classificadas as lesões e traumatismos, foram responsáveis por 7,6% e 5,6% das licenças; e as do grupo Z, que classifica exames e consultas, aparecem com 6,2% e 4,5%. Os demais motivos foram distribuídos entre outras doenças existentes, somando juntas 23,9% do total de afastamentos no período na FURG e 17,8% na UFPEL.

Gráfico 1. Motivos de afastamento dos servidores por (CID-10)

CID C: Grupo das Neoplasias; CID F: Grupo dos transtornos mentais e comportamentais; CID J: Grupo das doenças respiratórias; CID K: Doenças do aparelho digestivo; CID M: Doenças do sistema osteomuscular; CID N: Doenças do trato geniturinário; CID O: Doenças relacionadas a gestação; CID S: Grupo das lesões e traumatismos; CID Z: Realização de exames e/ou consultas médicas.

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 3, constatou-se que o maior índice de afastamentos ocorreu na faixa etária compreendida entre os 51 e 60 anos de idade em ambas as universidades pesquisadas. Na FURG, a maior ocorrência de afastamentos na referida faixa etária representou 29,9% do total de afastamentos no período. Já na UFPEL, a mesma ocorrência representou 31,1% dos afastamentos no período estudado.

Os afastamentos por gênero apresentaram maior índice entre as mulheres, fato que se repete nas duas universidades estudadas. Na FURG, as mulheres representaram 72,8% dos afastamentos, enquanto os homens foram responsáveis por 27,2% dos afastamentos no período estudado. Na UFPEL, o padrão de afastamentos se manteve semelhante, sendo que as mulheres foram responsáveis por 72,4% e os homens 27,6% dos afastamentos apresentados no período do estudo.

Tabela 3. Afastamentos por gênero e faixa etária nas universidades estudadas. Pelotas-RS

Gênero	Total	2015 %	2016 %	2017 %	2018 %	2019 %
FURG						
N=3.847						
Masculino	27,2	29,7	26,9	26,8	29,8	22,9
Feminino	72,8	70,3	73,1	73,2	70,2	77,1
22 – 25	0,8	0,6	1,2	0,7	0,8	0,9
26 – 30	4,2	2,3	4,8	5,1	3,7	5
31 – 35	10,2	10,8	7,5	11,4	10,4	10,9
36 – 40	15,9	15,9	19,1	12,9	15,6	16,1
41 – 50	29,4	24,7	30,3	33,4	29,9	28,6
51 – 60	29,9	37,7	28,2	28,7	28,7	26,3
+ 60	9,6	8	8,9	7,8	10,9	12,2
UFPEL						
N= 4.354						
Masculino	27,7	23,3	25,9	29,6	27,7	31,2
Feminino	72,4	76,8	74,1	7,4	72,1	68,8
22 – 25	0,7	0,4	0,7	1,2	1,2	0,1
26 – 30	4,3	4,4	3,3	3,9	5,5	4,3
31 – 35	10,4	8,6	11,3	12,1	11,2	8,6
36 – 40	11	11,4	8,7	10,7	10,3	14
41 – 50	26,8	34,2	30,2	21,5	21,9	26,4
51 – 60	31,1	30,8	34	31,2	27,3	32,3
+60	15,7	10,2	11,8	19,4	22,6	14,3

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 4, são considerados o total de dias de afastamento e o total de servidores afastados no período. Os dados da FURG no ano de 2015 são significativamente menores que os anos subsequentes, o que pode estar relacionado ao fato de a implementação do SIASS ter ocorrido na instituição nesse período. Assim, percebe-

se que o maior número de dias de afastamento ocorreu no ano de 2018, e o maior número de servidores afastados em 2017, tendência semelhante na UFPEL, onde a maior ocorrência de afastamentos ocorreu no ano de 2017 e o maior número de servidores afastados em 2018.

Tabela 4. Dias de afastamento e servidores afastados. Pelotas-RS

	FURG		UFPEL	
	%		%	
	Dias de Afastamento N= 73.192	Servidores Afastados N= 1.592	Dias de Afastamento N= 125.567	Servidores Afastados N= 1.952
2015	6,2	8,6	18,7	18,5
2016	20,9	22,6	21,6	19,4
2017	22,7	24,4	16,8	19,1
2018	25,5	23,5	21,4	21,7
2019	24,7	20,9	21,5	21,3

Fonte: Elaboração própria.

Discussão

O estudo analisou as licenças médicas em duas universidades públicas no período de janeiro de 2015 a dezembro de 2019; uma das universidades possui 2.109 servidores, sendo 49,6% técnico-administrativos em educação (TAE) e 50,4% docentes; e a outra 2.688, entre os quais 56,4% TAE e 43,6% docentes. Os servidores TAE são divididos em níveis (A, B, C, D, E) de acordo com o cargo exercido, sendo os níveis A e B cargos de apoio, em que grande parte deste contingente foi substituída por contratação de empresas terceirizadas; os cargos de nível C exercem funções auxiliares; nível D, cargos técnicos em sua maioria; e nível E, cargos de nível superior.

Atenta-se para o fato de não haver diferença significativa entre o total de servidores TAE e docentes, representado, respectivamente, 49,6% e 50,4% dos servidores na FURG e 56,4% e 43,6% na UFPEL. Ainda assim, as evidências indicam que os TAE com cargos de nível C, D e E foram os que mais se afastaram por doença, fato que pode estar também relacionado ao tipo de trabalho desenvolvido, de acordo com o cargo ocupado. Tais achados corroboram outros estudos, no sentido de apontar os profissionais de saúde como os mais acometidos por doenças e, conseqüentemente,

têm mais afastamentos no trabalho, uma vez que se encontram nas três categorias elencadas (BREY *et al.*, 2017; SANTI; BARBIERI; CHAEDE, 2018; RIBEIRO; KUROBA, 2016; ALENCAR; MERLO, 2018; PAIVA *et al.*, 2020; OLIVEIRA *et al.*, 2019). Outro aspecto relevante frente aos resultados é o fato de os cargos de TAE das categorias C e D representarem o maior contingente de servidores nas duas universidades pesquisadas, incluindo profissionais de todas as áreas.

Nesse contexto, o fato de em uma das universidades observadas o hospital universitário representar sozinho a metade dos afastamentos não causa surpresa, uma vez que pode estar relacionado à natureza do trabalho desenvolvido, com destaque para as atividades que exigem maior esforço físico, execução de atividades repetitivas e monótonas, desgaste físico e emocional (BREY *et al.*, 2017; SANTI; BARBIERI; CHEADE, 2018; RIBEIRO; KUROBA, 2016; OLIVEIRA *et al.*, 2019). Já na outra universidade observada, embora o hospital universitário represente parcela significativa dos afastamentos (37,7%), não foi o local de maior ocorrência, sendo que as unidades acadêmicas, onde trabalham servidores TAE e docentes em sua maioria, foram responsáveis por 41,9% dos afastamentos. Assim, embora os resultados apresentem divergência entre as duas universidades, corroboram outros estudos que chamam atenção para a saúde dos trabalhadores da área da educação e da saúde (SANTI; BARBIERI; CHEADE, 2018).

Cabe ressaltar que, dentre os servidores da área da educação, estão inseridos TAE e docentes, embora as carreiras apresentem distintas estruturas de trabalho no que se refere a jornada de trabalho, dedicação exclusiva, produtividade, dentre outros aspectos. Podem surgir diferenças também na notificação dos afastamentos, uma vez que, na carreira docente, nem sempre o adoecimento é tratado mediante afastamento, exceto em situações incapacitantes, sendo comum que os servidores mantenham suas atividades, considerando a particularidade do trabalho docente. O afastamento pode gerar outras demandas e situações incapazes de se ajustar à condição individual do docente, como reposição de aulas e o acúmulo de trabalho (VASCONCELOS; LIMA, 2021). Assim, o absenteísmo docente nem sempre é formalizado, uma vez que, pela natureza do seu trabalho, muitas vezes é possível manter as atividades de forma híbrida, ainda que acometido de doença.

Quanto aos motivos dos afastamentos, ambas as universidades apresentaram os transtornos mentais e de comportamento (CID F) e doenças osteomusculares (CID M) como o principal motivo dos afastamentos, tendência apresentada também em

outros grupos de trabalhadores em nível mundial (GALINDO *et al.*, 2017; BREY *et al.*, 2017; SANTI; BARBIERI; CHEADE, 2018; RIBEIRO; KUROBA, 2016; OLIVEIRA *et al.*, 2019; CAMPOS; VÉRAS; ARAÚJO, 2020). Estudo realizado nos países da Europa corrobora os achados, relacionando os sintomas físicos com as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, e chama a atenção para os sintomas de origem psicológica, que se apresentam transversais a vários grupos ocupacionais (BARROSO, 2015). Esta realidade pode ser constatada observando questões relacionadas ao processo de trabalho e à precariedade dos serviços públicos como potencializadores do adoecimento, atrelado ao sucateamento das universidades públicas, a transferência de cargos e serviços públicos para a esfera privada, expressivos cortes orçamentários, facilitação de ampliação de instituições privadas, dentre outros aspectos que têm impacto no processo de trabalho e na saúde dos trabalhadores (CAMPOS; VÉRAS; ARAÚJO, 2020). Desse modo, o absenteísmo não é determinado somente pela gravidade da doença, mas também por uma série de outros fatores, sociais, psicológicos e físicos (LEMOS *et al.*, 2018; GARCIA *et al.*, 2019; SANTI; BARBIERI; CHEADE, 2018; RIBEIRO; KUROBA, 2016). O absenteísmo no trabalho é um problema de saúde pública que ultimamente tem despertado o interesse devido a seu impacto na economia e na vida do trabalhador, merecendo ser estudado para reconhecer os fatores com os quais está relacionado. Nos últimos 25 anos, o absenteísmo aumentou em média 30%, sendo o absenteísmo por doença ainda o mais prevalente (TATAMUEZ-TARAPUES; DOMINGUEZ; MATABANCHOY-TUCAN, 2019).

Nas últimas décadas, há uma atenção voltada para a saúde mental dos trabalhadores e seus efeitos no local de trabalho (MAGALHÃES FILHO; ZANIN; FLÓRIO, 2018). Embora o absenteísmo por doença seja multifatorial, destaca-se um aumento significativo no índice de licenças por transtornos psiquiátricos, corroborando a Organização Mundial da Saúde no que se refere aos transtornos psiquiátricos que atingem cerca de 700 milhões de pessoas ao redor do mundo (WHO, 2013).

Quanto à idade, coerente com os resultados de outros estudos, constatou-se que o evento afastamento ocorreu predominantemente na faixa etária entre 51 e 60 anos. Alguns achados sugerem que pode ocorrer uma sobreposição de fatores para esse evento, dentre eles as mudanças que são esperadas com o avançar da idade, o surgimento de doenças crônicas e a exposição a riscos ocupacionais por tempo prolongado (RIBEIRO; KUROBA, 2016; PAIVA *et al.*, 2020; VIANA; MARTINS,

2020). Diversas doenças são classificadas pela Organização Mundial da Saúde como doenças crônicas não transmissíveis (DCNT), dentre elas o diabetes, hipertensão, doenças cardiovasculares etc. Assim, parte dos afastamentos observados na faixa etária entre 51 e 60 anos pode estar relacionada com as doenças crônicas, uma vez que são mais prevalentes em indivíduos nessa faixa etária.

Quando considerados os afastamentos em relação ao gênero, ambas as universidades apresentaram maiores índices de afastamento entre as mulheres, sendo 72,8% na FURG e 72,4% na UFPEL, enquanto os homens representaram 27,2% e 27,6%, respectivamente. Tal achado pode estar atrelado ao fato de o maior contingente de servidores ser representado por mulheres nas instituições participantes da pesquisa. Outro aspecto relevante é o que se refere à divisão das tarefas domésticas, em que historicamente cabe às mulheres a maior responsabilidade dos cuidados com a casa e com os filhos, estejam elas inseridas no mercado de trabalho ou não. Além das tarefas domésticas que sobrecarregam as mulheres, o absenteísmo mais presente entre elas pode estar também relacionado a fatores ligados à questão de gênero, devido a diferenças corporais e fisiológicas e a problemas de saúde específicos das mulheres, como as doenças relacionadas à gestação, parto e puerpério (LEMOS *et al.*, 2018; RIBEIRO; KUROBA, 2016; DIAS *et al.*, 2019).

No que tange ao total de dias de afastamento e ao número de servidores afastados, ambas as universidades mantêm anualmente, em média, 20% dos seus servidores afastados por doença, o que salienta a relevância do absenteísmo por motivo de doença no serviço público em razão do grande volume de licenças médicas e de dias não trabalhados. Tal fato resulta na necessidade de novas contratações ou pagamento de horas excedentes para atender às demandas, impactando a situação financeira e econômica das instituições, a prestação dos serviços e também a saúde de outros servidores que ficam sobrecarregados. Nesse sentido, o servidor público recebe pressões política e pública, pois representa a conexão entre a população e o governo a partir dos serviços prestados, que são pagos com o dinheiro do contribuinte (GARCIA *et al.*, 2019; MENDES, 2019; MAGALHÃES; ZANIN; FLÓRIO, 2018). Dessa forma, os dias de trabalho perdidos geram impactos à instituição, ao servidor e aos serviços prestados à população, podendo representar fatores que vão além do adoecimento físico. Considerando o trabalho como um processo instável e em constante mudança e a complexidade que envolve suas relações, o absenteísmo pode ser um importante indicador das condições de saúde

dos trabalhadores, merecendo um olhar mais atento aos fatores determinantes do adoecimento, sendo necessária maior articulação com os princípios que norteiam a saúde do trabalhador, como integralidade, interdisciplinaridade e participação deste no desenvolvimento de ações de promoção à saúde (KLEIN *et al.*, 2017; MARTINS *et al.*, 2017; MARQUES; MARTINS; SOBRINHO, 2011).

Conclusão

A presente pesquisa possibilitou conhecer as características do absenteísmo por doença dos servidores das universidades participantes, evidenciou prevalência relevante de adoecimento em trabalhadores da área da saúde e educação, com destaque para os trabalhadores dos hospitais universitários. Dentre os motivos que mais afastam os servidores por doença, destacam-se os transtornos psiquiátricos e de comportamento, seguido por doenças do sistema osteomuscular.

As características do absenteísmo por doença apresentadas entre os servidores das universidades corroboram com outros estudos realizados em diversos grupos de trabalhadores e em diferentes países. Dessa forma, a pesquisa aponta para a necessidade de pensarmos em estratégias para minimizar os impactos do adoecimento à saúde do trabalhador e às instituições, no sentido de ressignificar a organização do trabalho e promoção à saúde para prevenir doenças que historicamente afastam os trabalhadores, prejudicando sua saúde e qualidade de vida.¹

Referências

ALENCAR, M. C. B.; MERLO, A. R. C. A saúde em troca da excelência: o sofrimento de atendentes de nutrição de um hospital público acometidos por LER/Dort. *Rev. Saúde soc.*, v. 27, n. 1, jan. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902018170873>. Acesso em: 16 jan. 2021.

BARROCO, M. M. Trabalho e saúde na Europa: um retrato por país e profissão. *Forum Sociológico*, n. 26, p. 31-42, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/sociologico.1196>. Acesso em: 8 jul. 2022.

BELITA, A.; MBINDYO, P.; ENGLISH, M. Absenteísmo entre trabalhadores de saúde – desenvolvendo uma tipologia para apoiar o trabalho empírico em países de baixa renda e caracterizando associações relatadas. *Recursos Humanos para Saúde*, v. 11, n. 34, 2013. Disponível em: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-11-34>. Acesso em: 17 dez. 2020.

BRASIL. Lei n. 8080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. 1990 set.

BRASIL. Lei 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*. 2005 jan.

BRASIL. Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso 2 do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, revoga a Lei 11.111 de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei 8.159, de 8 de janeiro de 1991 e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 2011 nov.

BRASIL. Decreto n. 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção a Saúde do Servidor. *Diário Oficial da União*. 2009 abr. 1

BREY, C. MIRANDA, F. M. D.; HAEFFNER, R.; CASTRO, I. R. S.; SARQUIS, L. M. M.; FELLI, V. E. O Absenteísmo entre os Trabalhadores de Saúde de um Hospital Público do Sul do Brasil. *Rev. de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro*, v. 14, n. 7, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.19175/recom.v7i0.1135>. Acesso em: 14 ago. 2020.

CAMPOS, T. C.; VÉRAS, R. M.; ARAÚJO, T. M. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. *Rev. Docência Ens. Sup.*, v. 10, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193> Acesso em: 06 jul. 2022.

DIAS, A.; BERNARDES, J. M.; FANTAZIA, M.M.; RUIZ-FRUTOS, C.; GOMEZ-SALGADO, J.; Six Years of Sick Leave Spells in a Group of University Civil Workers Can Modern Work Bring Them a New Health Problem? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 16, n. 1, 2019. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/1/17/htm>. Acesso em 28 set. 2019.

GALINDO, I. S.; FERREIRA, S. C. M.; LAZZARI, D. D.; KEMPFER, S. S.; TESTONI, A. K. Motivos do absenteísmo em uma equipe de enfermagem ambulatorial. *Rev. Enfermagem UFPE*, v. 11, n. 8, 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/110184-59234-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/110184-59234-1-PB%20(1).pdf) Acesso em: 10 jul. 2022.

GARCIA, A. E. F.; LEMOS, G. R.; ALMEIDA, V. P.; MARTA, C. B.; MACHADO, D. A. O custo do absenteísmo do profissional de enfermagem numa instituição pública. *Rev. Enferm. Foco*, v. 5 n. 10, p. 123-129, 2019. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/AbsenteismoEnfermagem.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2021.

- GODINHO, M. R.; FERREIRA, A. P.; FAYER, V.A; BONFATTI, R. J.; GRECO, R. M. Capacidade para o trabalho e fatores associados em profissionais no Brasil. *Rev. Bras. Med. Trab.*, v. 15, n. 1, p. 88-100, 2017. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n1a11.pdf> Acesso em: 19 jan. 2021.
- KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. *Rev. Eletrôn. Adm.*, v. 23, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.158.59511> Acesso em: 13 dez. 2020.
- LEMOS, D. S.; ESCALADA, P. M. F.; PAZ L.P.S.; LEÃO, A. L. M. Absenteísmo-doença entre servidores públicos do setor saúde do Distrito Federal. *Rev. Bras. Med. Trab.*, v. 16, n. 3, p. 336-345, 2018. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v16n3a11.pdf> Acesso em: 01 set. 2020.
- MAGALHÃES FILHO, O.; ZANIN, L.; FLÓRIO, F.M. Avaliação do absenteísmo por motivo doença em funcionários técnico administrativos de uma universidade federal. *Rev. Bras. Pesq. Saúde*, v. 20, n. 1, p. 59-69, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/rbps/article/view/20609/13854> Acesso em: 05 jul. 2020.
- MARQUES, S. V. D.; MARTINS, G. B.; SOBRINHO, O. C. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. *Cadernos EBAPE.BR*. Rio de Janeiro, v. 9, p. 668-680, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v9nspel/v9nspel1a12.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2019.
- MARTINS, M. I. C.; OLIVEIRA, S. S.; ANDRADE, E. T.; STRAUZZ, M. C.; CASTRO, L. C. F.; AZAMBUJA, A. A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios. *Ciência & saúde coletiva*, v. 22, n. 5, p. 1429-1440, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232017225.33542016> Acesso em: 02 out. 2020.
- MARTINS, N. R. A. V.; SCHERER, M. D. A. *Análise do absenteísmo por doença em uma unidade de urgência e emergência do Hospital Universitário de Brasília*. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/15495/1/2016NataliaReginaAlvesMartins_tcc.pdf Acesso em: 10 jul. 2019.
- MENDES, N. C. F. *O absenteísmo nas organizações: um estudo na administração pública federal brasileira*. Tese. Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade de Brasília. Brasília, 2019. 107p. Disponível em: http://ppgcont.unb.br/images/Teses/TESE_11_NARA_CRISTINA_MENDES_VF.pdf
- MESA, F.; KAEMPFER A. M. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Rev Med Chile*, v. 9, n. 132, p. 1100-1108, 2004. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012 Acesso em 17 jun. 2019.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX JR, M. S.; SILVA, F. A.; ANDRADE, R. O. B. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cad. EBAPE.BR*. Rio de Janeiro, v. 16, n 2, jun. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2021.

OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Absenteísmo médico na indústria do petróleo. *Rev Saúde Pública*, v. 48, n. 1, p. 103-112, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/V6c6WtZBWPkVfGsSnjtC3Vr/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 15 jul. 2019.

OLIVEIRA, D. M.; ALENCAR, N. M. B. M.; COSTA, J. P.; FERNANDES, M. A.; GOUVEIA, M. T. O.; SANTOS, J. D. M. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e comportamentais entre profissionais de enfermagem. *Rev. Cuidarte*, v. 10, n. 2, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.631> Acesso em: 30 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados a Saúde: CID-10*. 10ª rev. São Paulo: OMS, 1997.

PAIVA, L. G.; DALMOLYN, G. L.; ANDOLHE, R.; SANTOS, W. M. Fatores associados ao absenteísmo-doença em trabalhadores da saúde: revisão de escopo. *Rev. Enferm.*, Bogotá, v. 38, n. 2, p. 234-248, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15446/av.enferm.v38n2.79437> Acesso em: 20 jan. 2021

RIBEIRO, C.V.S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 33, n.1, p.192-207, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n1/v33n1a15.pdf>. Acesso em: 17 maio 2019.

RIBEIRO, D.C.M.; KUROBA, D.S. Fatores que levam os profissionais de enfermagem ao absenteísmo no Brasil. *Cad. Saúde e Desenvolvimento*, v. 9, n. 5, p. 21-44, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/441-484-1-PB.pdf> Acesso em: 14 fev. 2021.

RODRIGUES, C. S.; FREITAS, R.M.; ASSUNÇÃO, A. A.; BASSI, I.B.; MEDEIROS, A. M. Absenteísmo-doença segundo autorrelato de servidores públicos municipais em Belo Horizonte. *R. bras. Est. Pop.*, Rio de Janeiro, v. 30, p. 135-154. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/f7fgKk6QMWxC6TByYxnKyLg/?lang=pt> Acesso em: 18 out. 2020.

SANTANA, L. L.; SARQUIS, L. M. M.; BREY, C.; MIRANDA, F. M. D.; FELLI, V. E. A. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital do sul do Brasil. *Rev. Gaúcha de Enferm.* v.37, n. 1, p. 1-8, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rgenf/v37n1/0102-6933-rgenf-1983-144720160153485.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2019.

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M.F.M. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro. *Rev. Bras. Med. Trab.*, v. 16, n.1, p. 71-81, 2018. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/296/pt-BR/absenteismo-doenca-no-servico-publico-brasileiro-uma-revisao-integrativa-da-literatura> Acesso em: 14 set. 2020.

SILVA, M. C. C. C. *A Saúde do servidor público em sua dimensão social: política de saúde do servidor, relações sociais, protagonismo e determinantes sociais*. 2013. Tese (Doutorado em Serviço Social - Programa de Pós-Graduação em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17594>

TATAMUEZ-TARAPUEZ, R.; DOMINGUEZ, A. M.; MATABANCHOY-TULCAN, S. M. Revisão sistemática: Fatores associados ao absenteísmo nos países da América Latina. *Saúde Univ.*, v. 21, n. 1, p. 100-112, 2019. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000100100. Acesso em: 01 ago. 2020.

VASCONCELOS, I.; LIMA, R. L. Trabalho e saúde-adoecimento de docentes em universidades públicas. R. *Katál.*, v. 24, n. 2, p. 364-374, maio/ago 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/gPZCCBpkHMbpbnMQ3bD9GPp/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 06 jul. 2021.

VIANA, C. B.; MARTINS, I. C. Absenteísmo por motivo de doença em profissionais da saúde em um hospital público: uma revisão. *Rev. Adm. Saúde*, v. 20, n. 81, p. 1-13, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.23973/ras.81.255> Acesso em: 10 jan. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Plan de acción sobre salud mental 2013-2020*. Ginebra: WHO, 2013. Disponível em: http://www.who.int/mental_health/publications/action_plan/es/ Acesso em: 05 ago. 2019.

Nota

¹ D de A. Gonçalves: autoria da dissertação que originou a pesquisa; planejamento, coleta, análise e interpretação de dados; redação do artigo. C. L. de M. Zanatti: orientação da pesquisa; apoio no planejamento do estudo, orientação na coleta e análise dos dados e na redação do artigo.

Abstract

Evaluating absenteeism due to illness in federal educational institutions: analysis of data on staff leave due to sick leave at the federal universities of Pelotas and Rio Grande

Objective: To analyze the characteristics of sick leave among employees of two public universities extreme south of Brazil.

Method: Sick leave from January 2015 to December 2019 was analyzed. Universities have similar characteristics in terms of location, number of servers and students served.

The indicators were based on the number of leaves presented, number of workers on leave and lost workdays. Leaves

were analyzed by professional category, age group, gender, workplace and illness that led to leave. **Results:** Both

universities have a similar profile of illness among servers, with psychiatric disorders and musculoskeletal diseases are health and education professionals. Absenteeism is more

present among women. **Conclusion:** The study results point to the need to discuss strategies that result in changes in the form of work organization, health promotion and quality of life for workers, in order to minimize the impacts that illness brings to workers and institutions.

► **Keywords:** Absenteeism. Universities. Occupational health. Occupational health policy. Health profile.

