



Análise dos Afastamentos de Saúde dos Servidores da UFABC: Biênio 2022- 2023

Santo André - SP
Setembro/2024

Unidade SIASS- Fundação Universidade Federal do ABC – Sede

Superintendência de Gestão de Pessoas - SUGEPE

Divisão de Saúde e Qualidade de Vida – DSQV

Equipe:

Adriene Bispo (SEST)

Camila Feijó Florêncio (Médica do Trabalho)

Catharine Shizuka Kurihara de Oliveira (Assistente em Administração)

David Lopes Gomes (Técnico em Segurança do Trabalho)

Débora da Silva Mendonça (Médica Perita)

Diego Marin Fermino (Engenheiro de Segurança do Trabalho e Chefe da Divisão de Saúde e Qualidade de Vida)

Diogo Francisco Paulo da Rocha (Administrador e Superintendente de Gestão de Pessoas)

Elisabete Furchineti Seppe (Assistente em Administração)

Flavia Pereira do Bomfim (Assistente em Administração)

Joyce Silva Dos Santos (Enfermeira)

Odilon dos Santos Nascimento (Técnico em Segurança do Trabalho)

Sandra Helena Albuquerque Giannini (Médica Perita)

Tatiane Castilho Andrade (Técnica em Segurança do Trabalho e Chefe da Sessão de Engenharia de Segurança do Trabalho)

Ygor Santiago de Castros Vasconcelos (Engenheiro em Segurança do Trabalho)

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Mediana do tempo de afastamento para tratamento de saúde por carreira. Fonte: Boletim UFABC, 2020-2021..... 29

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Descrição dos tipos de afastamentos previstos na legislação SIASS.....	10
Figura 2- Motivos e tipos de afastamentos em saúde segundo legislação dos servidores públicos federais. SIASS, 2020.....	11
Figura 3 Total de afastamentos e número de servidores afastados por todos os tipos de afastamento no biênio 2022-2023. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.....	12
Figura 4 Distribuição dos afastamentos entre os anos. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.....	13
Figura 5 Distribuição do número de afastamentos ao longo dos meses de 2022 e 2023. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.....	13
Figura 6 Porcentagem dos afastamentos concedidos por junta, perícia singular, perícia externa ou registro. Fonte: DSQV, 2022-2023.	14
Figura 7 Motivos para afastamento dos servidores na universidade. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.	14
Figura 8 Distribuição dos motivos para afastamentos segundo sexo no biênio 2020-2021.	
*P<0,001, Teste Anova Two Way. Fonte: Planilhas DSQV, 2022-2023.....	15
Figura 9 Correlação entre idade e tempo de afastamento. Cada ponto corresponde a um afastamento no período de 2022 e 2023. Correlação de Pearson, p=0,072, R ² =0,05. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.....	16
Figura 10 Distribuição dos afastamentos (A) e mediana de tempo de afastamento por carreira (B). Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.....	16
Figura 11 Distribuição dos afastamentos dispensados de avaliação pericial para tratamento da própria saúde no biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.	18
Figura 12 Quantidade de afastamentos dispensados de perícia segundo tempo de afastamento em dias no biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.	18
Figura 13 Prevalência de afastamentos dispensados de perícia por faixa etária. Fonte: Siape Saúde, 2024.	19
Figura 14 Principais problemas de saúde que geraram afastamentos dispensados de avaliação pericial no período de 2022-2023. Fonte: Siape Saúde, 2024.	19
Figura 15 Prevalência de infecções por COVID19 em cada ano no biênio avaliado. Fonte: Siape Saúde, 2024.	20
Figura 16 Prevalência dos afastamentos dispensados de avaliação pericial por sexo em cada ano do biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.....	21
Figura 17 Total de dias de afastamentos dispensados de perícia por categorias de diagnóstica no biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.....	21
Figura 18 Avaliação pericial por tipo realizadas no biênio 2022-2023. Fonte: Siape Saude, 2024.	
.....	22
Figura 19 Quantidade de avaliações periciais por causa durante o biênio 2022-2023. Fonte: Siape Saúde, 2024.	23
Figura 20 Distribuição dos afastamentos concedidos por avaliação pericial por faixa etária em cada ano do biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.	23
Figura 21 Total de afastamentos e de servidores afastados no biênio por categoria diagnóstica agrupada. Fonte: Siape Saúde, 2024.....	24
Figura 22 Número de afastamentos, número de servidores afastados e tempo total de afastamento por COVID 19 em cada ano do biênio 2022-2023. Fonte: Siape Saúde, 2024.....	25

Figura 23 Quantidade de afastamentos e de servidores afastados por categoria diagnóstica agrupada em cada ano do biênio 2022-2023, comparado por sexo. Fonte: Siape Saúde, 2024.	26
Figura 24 Quantidade de dias de afastamento por ano e total do biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.....	27
Figura 25 Tempo total de afastamento no biênio por categoria diagnóstica agrupada. Fonte: Siape Saúde, 2024.....	28
Figura 26 Prevalência do número de afastamentos por faixa de tempo em dias em cada ano do biênio 2022-2023. Fonte: Siape Saúde, 2024.....	28
Figura 27 Quantidade de afastamentos e número de servidores afastados no biênio 2022-2023 por cargo. Fonte: Siape Saúde, 2024.....	29
Figura 28 Quantidade de afastamentos por unidade de lotação no biênio. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.....	30
Figura 29 Número de servidores afastados por unidade de lotação no biênio. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.....	31

Sumário

1. INTRODUÇÃO	7
1.1 A Universidade Federal do ABC	8
2. OS RELATÓRIOS EPIDEMIOLÓGICOS.....	8
3. METODOLOGIA.....	10
4. RESULTADOS	12
Quanto aos afastamentos por motivo de saúde.....	17
➤ Afastamentos dispensados de perícia – Registro de Atestados	17
➤ Afastamentos concedidos por avaliação pericial	22
5. DISCUSSÃO	31
6. CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	35

1. INTRODUÇÃO

O acelerado desenvolvimento tecnológico dos últimos anos tem contribuído para o desenvolvimento de novas formas de trabalho, entre estes, o teletrabalho, catalisado pela pandemia de COVID19 entre 2020 e 2022 no Brasil.

No Brasil, considera-se teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação (TIC) que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo” (Souza Junior, 2023). Essa nova realidade tem se mostrado um desafio para a área de saúde, no que diz respeito à compreensão dos impactos do teletrabalho na saúde e segurança dos trabalhadores e nas ações para a promoção e educação em saúde.

Mesmo com o advento do teletrabalho, seja de forma integral seja de forma híbrida, o absenteísmo continua sendo um fenômeno relevante no contexto organizacional e diretamente ligado à saúde dos trabalhadores. Portanto, compreender sua dinâmica é fundamental para compreender os impactos desses eventos na organização e no grupo de trabalhadores (Souza Junior, 2023).

Absenteísmo é definido como a falta ao trabalho, por qualquer motivo, seja ele justificado ou não (KINMAN, G.; WRAY, 2013). Quick e Lapertosa (1982) dividiram o absenteísmo em cinco classes: (i) Absenteísmo voluntário - é a ausência voluntária do trabalho, por razões particulares, sem amparo legal; (ii) Absenteísmo por doença - inclui todas as ausências por doença ou procedimento médico; (iii) Absenteísmo por patologia profissional - compreende as ausências por acidente do trabalho ou doença profissional; (iv) Absenteísmo legal - aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como a licença gestante, nojo, gala, doação de sangue, serviço militar e etc.; e (v) Absenteísmo compulsório - é o impedimento ao trabalho, ainda que o trabalhador não o deseje, por suspensão imposta pelo patrão, por prisão, ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local do trabalho.

Assim, o foco deste estudo estará nos absenteísmos justificados, com amparo legal, os quais compreendem: doença, acidentes de trabalho, doação de sangue, gestação ou redução da capacidade laborativa. Por fim, daremos um foco especial ao absenteísmo doença como estratégia para compreender as características do adoecimento dos trabalhadores na instituição.

1.1 A Universidade Federal do ABC

Até janeiro de 2024, a Universidade Federal do ABC possuía dois *Campi*, um em Santo André e outro em São Bernardo e conta com uma força de trabalho de 1585 servidores efetivos ou contratados por tempo determinado, sendo 820 docentes e 765 técnicos administrativos, além de terceirizados e estagiários.

Visto que os afastamentos dos terceirizados não são administrados pela Universidade, e não há, até o momento, regulamentação para o afastamento de estagiários na política do SIASS, o presente relatório trará dados relativos apenas aos servidores efetivos e contratados por tempo determinado, extraídos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), criado em 2009, pelo Governo Federal (BRASIL, 2009), e os registros mantidos pela Divisão de Saúde e Qualidade de Vida – DSQV da Universidade.

Assim, traremos dados relativos às perícias oficiais em saúde e afastamentos dos servidores por motivos de saúde, seja para tratamento da própria saúde, seja por adoecimento de pessoa da família, gestação, doação de sangue ou acidente de trabalho/doença profissional.

2. OS RELATÓRIOS EPIDEMIOLÓGICOS

A Divisão de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV) da Universidade Federal do ABC, tem se empenhado, desde 2020, em acompanhar as taxas de adoecimento dos servidores como forma de direcionar suas ações e manter vigilância em saúde. Dois relatórios anteriores já foram publicados, englobando

os biênios 2018-2019 e 2020-2021. Esses relatórios trazem dados sobre a saúde dos servidores antes e durante a ocorrência da pandemia de COVID 19.

Inicialmente, percebemos uma queda drástica dos afastamentos por motivos de saúde. Embora não seja possível, através de uma análise quantitativa, identificar as causas dessa queda, é possível inferir que, tanto a situação epidêmica do país quanto o teletrabalho podem ter influenciado nessa queda. A primeira situação, por reduzir a disponibilidade dos serviços de saúde para outros agravos ou até mesmo por desencorajar as pessoas a procurarem atenção médica devido ao receio de ter contato com o vírus. Já a segunda situação, permite aos servidores reorganizarem seus horários de forma a cumprir os requisitos do trabalho com mais flexibilidade, renunciando à licença por adoecimento em alguns casos.

Outro fator observado, foi o aumento absoluto de afastamento de docentes. Esse dado pode ser resultado da sensibilização feita pela DSQV junto aos docentes sobre a importância da entrega de atestados médicos, ou, até mesmo, a ocorrência de adoecimentos mais graves entre os docentes causado pela demanda que o ensino à distância exigiu durante a pandemia. Outro fato observado, foi o aumento dos casos de adoecimento mental no público masculino, superando o feminino, o que vai na contramão da literatura científica. Sugere-se que o isolamento social e a perda dos limites entre o ambiente doméstico e o trabalho tenha sido muito mais drástico para o público masculino do que para o feminino, que, historicamente, tem se apropriado muito mais do ambiente doméstico como local de trabalho também, embora não remunerado e nem tão bem reconhecido.

Agora, no relatório de 2022-2023, teremos os dados relativos ao período pós pandemia, o que nos permitirá fazer inferências sobre o impacto desse evento para os servidores e o trabalho e, inclusive, aceitar ou rechaçar as explicações anteriores.

Nesse relatório, porém, é preciso ficar atento a algumas mudanças que irão impactar os resultados de forma significante na comparação com os

relatórios anteriores. Primeiro, frisamos o retorno ao trabalho presencial em junho de 2022. Em segundo lugar, a mudança na legislação sobre licenças de saúde concedidas administrativamente, que passou de 5 dias para até 14 dias de afastamento contínuo ou ininterrupto no período de 12 meses, conforme Decreto nº 11.255 de 09 de novembro de 2022.

3. METODOLOGIA

Os dados foram obtidos a partir do sistema Siape, módulo Saúde, onde ficam armazenados os dados de licenças de saúde concedidas por meio de atestados registrados administrativamente ou por meio de avaliação pericial, seja singular, seja por junta. A Figura 1 a seguir descreve as diferenças entre cada um dos afastamentos previstos na legislação SIASS.

Registros de atestados	Perícia Médica Singular	Junta Médica
<ul style="list-style-type: none"> • Afastamentos realizados por via administrativa, requerendo apenas entrega do atestado de saúde. • Atestados de até 14 dias corridos; • Ou quando o servidor acumula menos de 15 dias de afastamentos alternados em 12 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afastamentos que requerem a avaliação de um médico perito. • Atestados acima de 14 dias corridos e até 120 dias ininterruptos ou não; • Ou quando o servidor possui mais de 15 e menos de 120 dias de afastamentos alternados em 12 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afastamentos que requerem a avaliação de pelo menos 2 médicos peritos. • Atestados com mais de 120 dias corridos ou ininterruptos no período de 12 meses.
Registros de atestados	Perícia Médica Singular	Junta Médica
<ul style="list-style-type: none"> • Afastamentos realizados por via administrativa, requerendo apenas entrega do atestado de saúde. • Atestados de até 14 dias corridos; • Ou quando o servidor acumula menos de 15 dias de afastamentos alternados em 12 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afastamentos que requerem a avaliação de um médico perito. • Atestados acima de 14 dias corridos e até 120 dias ininterruptos ou não; • Ou quando o servidor possui mais de 15 e menos de 120 dias de afastamentos alternados em 12 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afastamentos que requerem a avaliação de pelo menos 2 médicos peritos. • Atestados com mais de 120 dias corridos ou ininterruptos no período de 12 meses.

Figura 1 Descrição dos tipos de afastamentos previstos na legislação SIASS.

Esses dados são obtidos em números absolutos podendo ser agrupados em categorias pré-definidas pelo sistema, como local de trabalho, gênero, idade e CID's (Classificação Internacional de Doenças). Também foram utilizadas as planilhas de controle interno da Divisão de Saúde e Qualidade de Vida onde ficam registrados os atestados de saúde recebidos segundo sexo, lotação do servidor, cargo, motivo, tipo e tempo de afastamento. Para fins de comparação, o número total de servidores da Instituição foi considerado aquele

disponível ao final de cada ano base utilizado para esta pesquisa (2022 e 2023), tirando-se a média do biênio.

Os motivos e tipos de afastamento citados acima são aqueles definidos pela legislação dos servidores públicos federais e descritos no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, segundo segue na Figura 2- Motivos e tipos de afastamentos em saúde segundo legislação dos servidores públicos federais. SIASS, 2020.

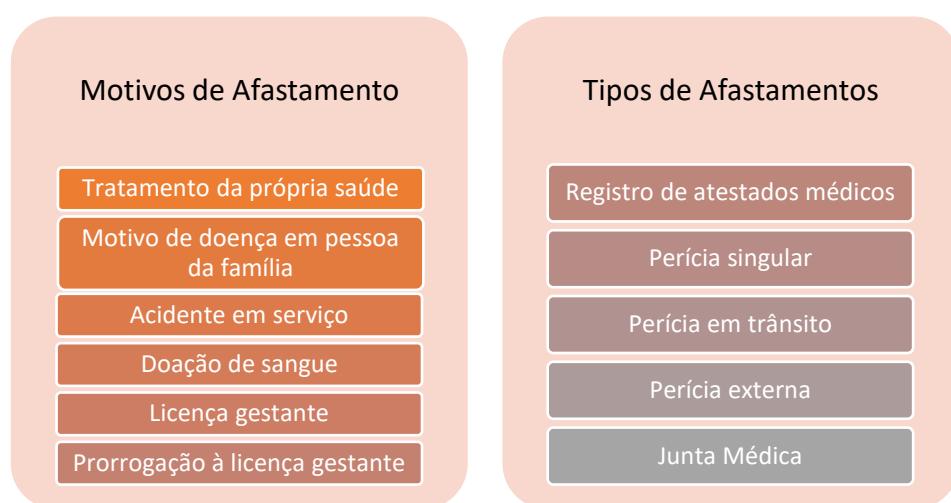


Figura 2- Motivos e tipos de afastamentos em saúde segundo legislação dos servidores públicos federais. SIASS, 2020.

Os adoecimentos com registro segundo a Classificação Internacional de Doenças – CID 10 foram organizados em categorias arbitrárias usando como base as especialidades médicas envolvidas e o acometimento fisiológico relacionado à doença. Licença gestante e prorrogação à licença gestante foram tratados como um único dado.

Os dados extraídos dos registros da Divisão de Saúde e Qualidade de Vida foram organizados e categorizados em planilha de Excel e exportados para o programa de análise estatística *Social Package Statistical Science – SPSS 20.0 for Windows®* para avaliação de normalidade e análise estatística. O padrão de normalidade foi avaliado utilizando-se o teste de Kolmogorov-

Smirnov. As diferenças entre variáveis foram consideradas significativas quando $p < 0,05$ e IC de 95%.

Os dados extraídos do SIAPE Saúde foram organizados em planilhas de *Excel* e analisados descritivamente, apresentados em gráficos e figuras a seguir.

Todos os dados utilizados neste relatório foram disponibilizados com autorização da Superintendência de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do ABC.

4. RESULTADOS

Um total de 606 servidores estiveram afastados durante o biênio de 2022-2023 para tratar da própria saúde, por motivo de adoecimento de pessoa da família, para doação de sangue, por capacidade laborativa reduzida ou por gestação e parto, e corresponde a quase o triplo de servidores afastados no biênio 2020-2021. No total, foram 1904 afastamentos nesse período, um aumento de mais de 400% em relação ao período anterior, que corresponde a uma taxa de absenteísmo de 38,23% no período conforme observado na Figura 3 abaixo.

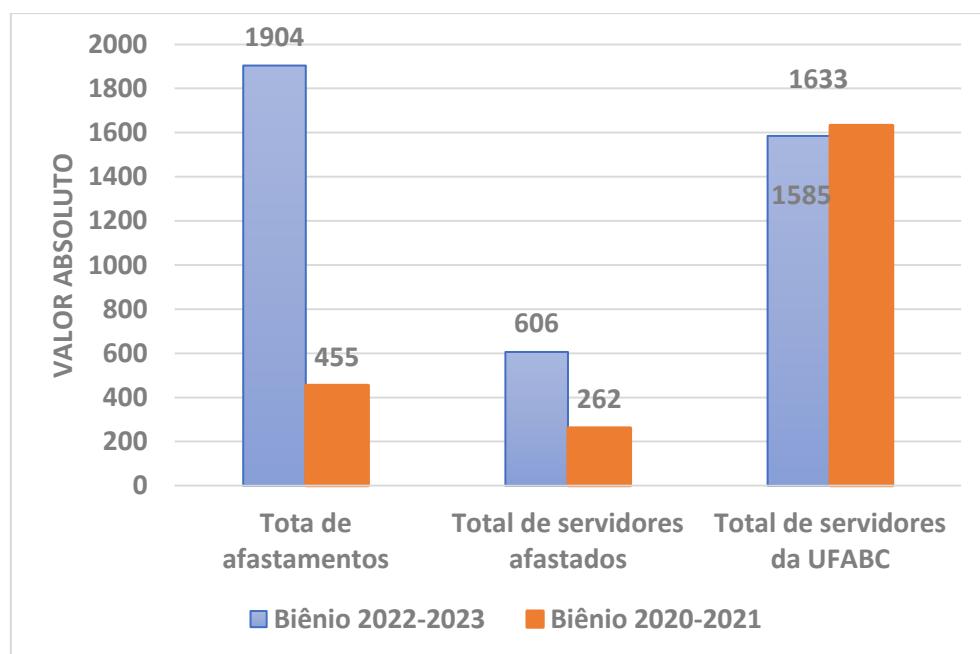


Figura 3 Total de afastamentos e número de servidores afastados por todos os tipos de afastamento no biênio 2022-2023. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.

A distribuição dos afastamentos no biênio mostrou-se equivalente entre os anos avaliados conforme observado na Figura 4.

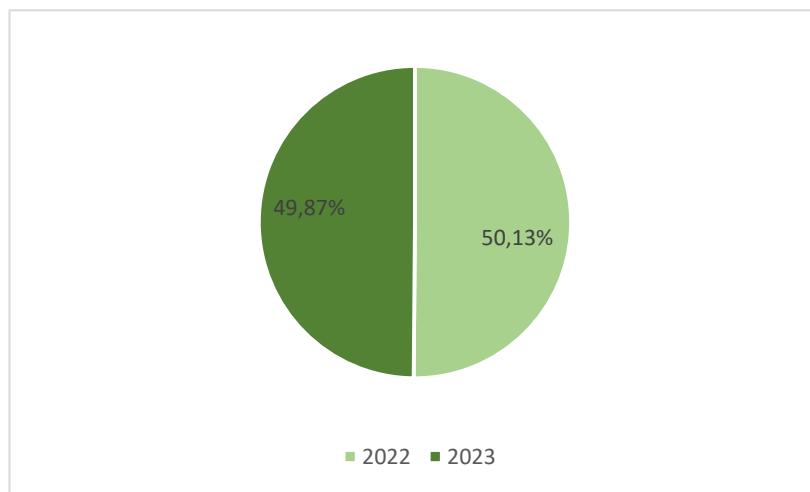


Figura 4 Distribuição dos afastamentos entre os anos. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.

A Figura 5 mostra um aumento drástico no número de afastamentos em junho de 2022, mesmo período do retorno ao trabalho presencial. Essa ocorrência pode estar relacionada ao retorno presencial associado ainda ao elevado número de casos de infecções respiratórias observado nesse período conforme será apresentado mais a frente nesse relatório.

O número de afastamentos decresceu significativamente a partir de novembro do mesmo ano, mantendo-se estáveis em patamares abaixo daquele identificado no período pré pandemia.

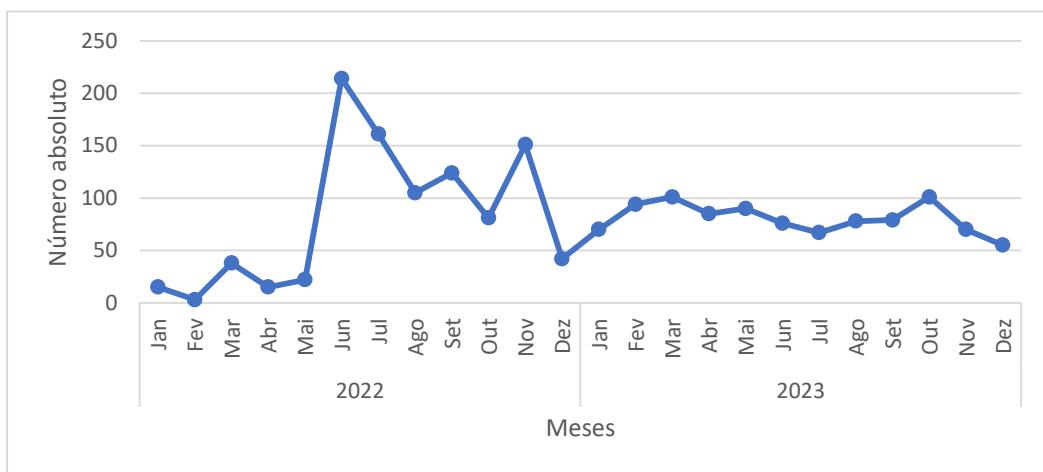


Figura 5 Distribuição do número de afastamentos ao longo dos meses de 2022 e 2023. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.

Quanto ao tipo que gerou afastamento, percebe-se um aumento importante na quantidade de registros e redução das perícias singulares em comparação ao período anterior, justamente em virtude da alteração da legislação, em que, ao elevar o tempo de afastamento exigido para avaliação pericial de 5 para 14 dias, resultou em redução das perícias singulares (Figura 6).

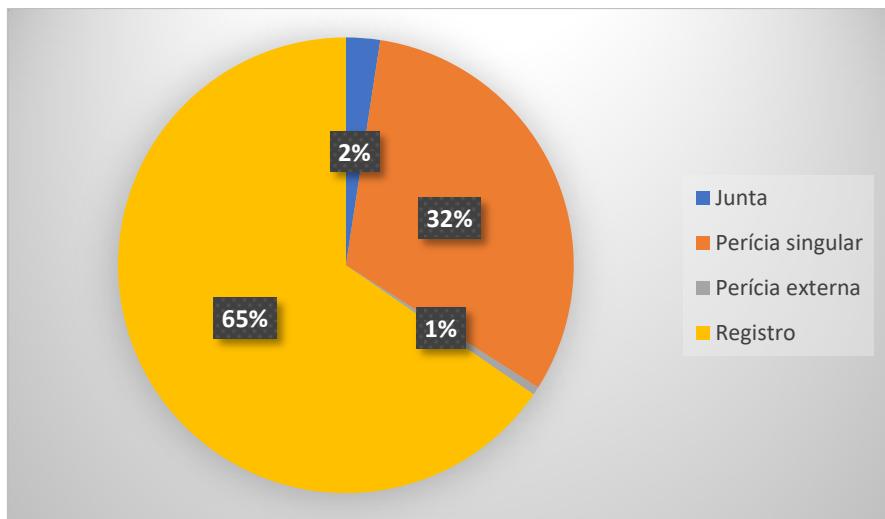


Figura 6 Porcentagem dos afastamentos concedidos por junta, perícia singular, perícia externa ou registro. Fonte: DSQV, 2022-2023.

Semelhante aos biênios anteriores, os afastamentos para tratar da própria saúde são os mais prevalentes dentre os afastamentos na Universidade, conforme Figura 7.

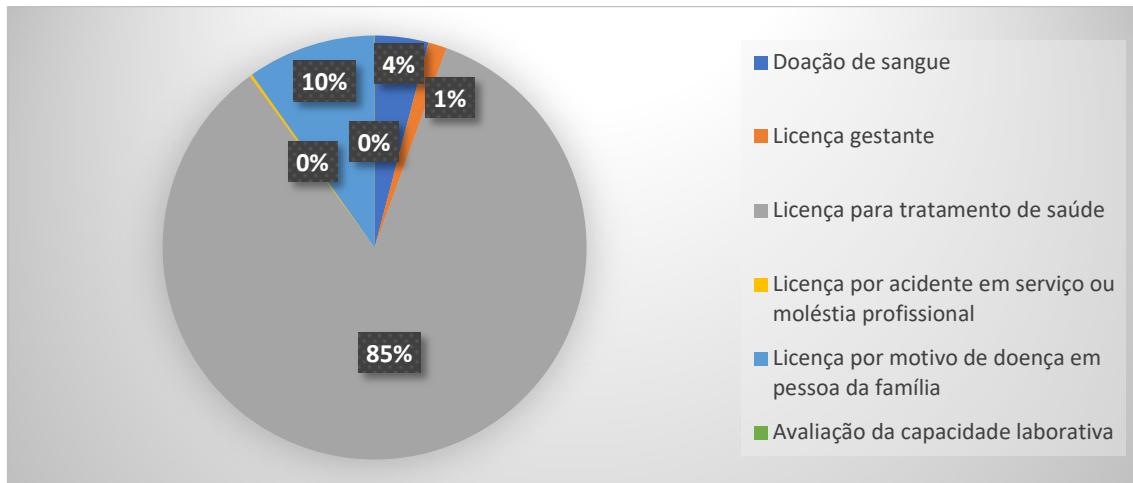


Figura 7 Motivos para afastamento dos servidores na universidade. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.

A comparação dos afastamentos por todos os motivos segundo sexo, mostrou que as mulheres continuam se afastando mais por motivo de adoecimento em pessoa da família com aumento dessa diferença comparado ao biênio anterior. Houve, também, aumento dos casos de acidente em serviço ou moléstia profissional, conforme mostrado na Figura 8.

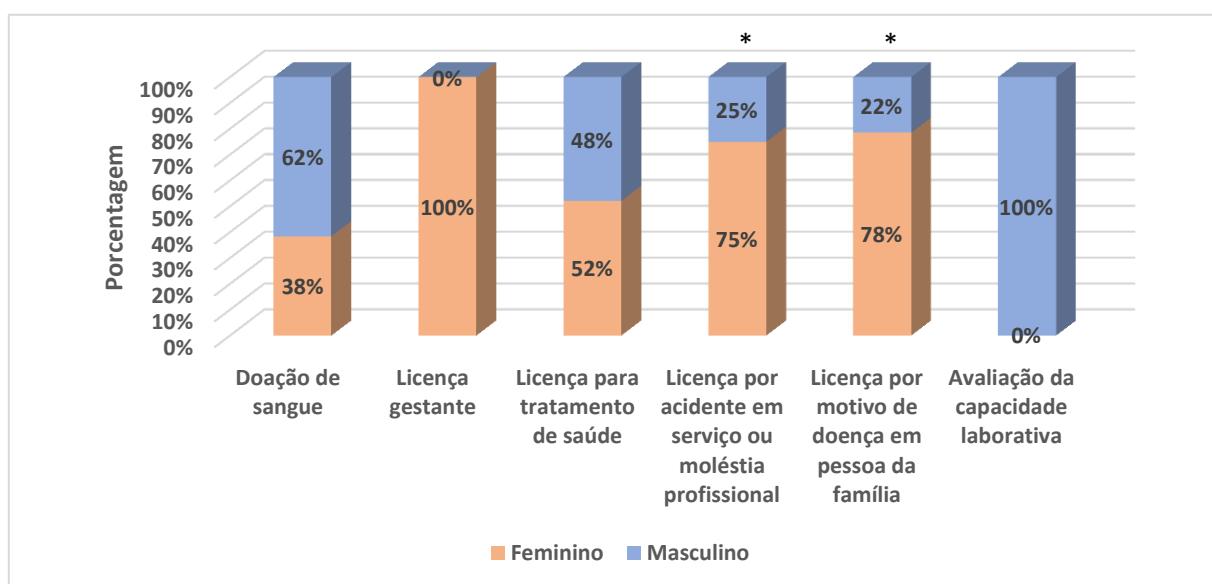


Figura 8 Distribuição dos motivos para afastamentos segundo sexo no biênio 2020-2021. *P<0,001, Teste Anova Two Way. Fonte: Planilhas DSQV, 2022-2023.

Quanto à faixa etária, a maior parte dos afastamentos continua concentrada entre 36 e 50 anos, seguindo a distribuição de idade dos servidores da Universidade. A análise estatística não mostrou correlação entre idade e tempo de afastamento, indicando que a idade do servidor não influencia no tempo que ele precisa ficar afastado do trabalho, conforme observado na Figura 9.

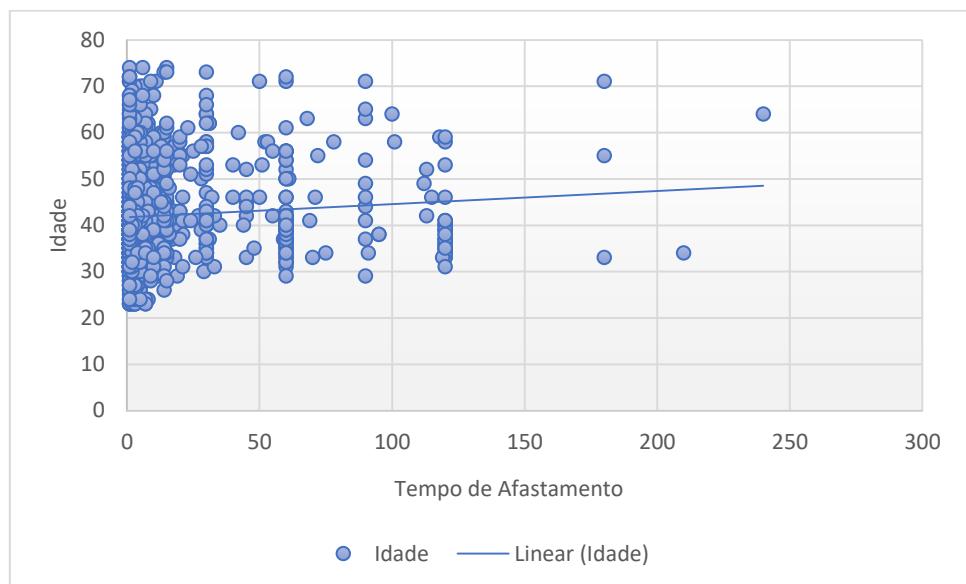


Figura 9 Correlação entre idade e tempo de afastamento. Cada ponto corresponde a um afastamento no período de 2022 e 2023. Correlação de Pearson, $p=0,072$, $R^2=0,05$. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.

As diferenças entre as carreiras de técnico administrativo e docentes apresentou leve aumento em relação ao biênio anterior (Figura 10A). Contudo, a quantidade de afastamentos entre docentes dobrou em relação ao biênio 2018-2019. Os docentes continuam com afastamentos mais longos em média comparado aos técnicos administrativos (Figura 10B). O aumento na mediana de tempo de afastamento dos técnicos administrativos observado no biênio anterior em comparação ao biênio 2019-2018 manteve-se no período atual.

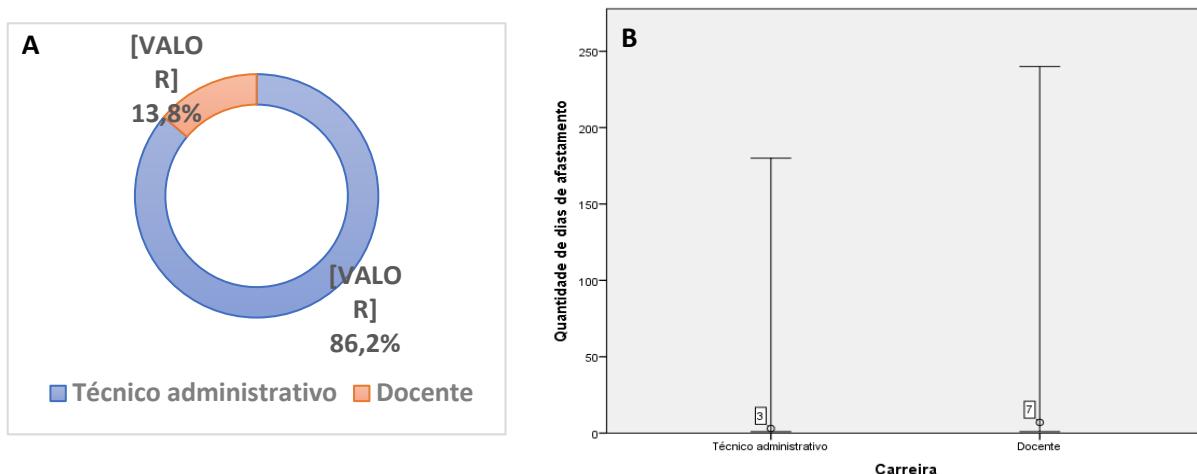


Figura 10 Distribuição dos afastamentos (A) e mediana de tempo de afastamento por carreira (B). Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.

Quanto aos afastamentos por motivo de saúde

Para a análise dos próximos tópicos, foram utilizados apenas os dados de afastamento para tratamento da própria saúde e por acidente em serviço ou moléstia profissional com o objetivo de se ter um panorama mais específico em relação à saúde dos servidores.

Os afastamentos para tratar da própria saúde são concedidos **administrativamente** ou por **avaliação pericial**. Visto que tais afastamentos possuem natureza diferente, serão analisados separadamente nos próximos tópicos.

➤ Afastamentos dispensados de perícia – Registro de Atestados

Esse tipo de afastamento é limitado a 14 dias acumulados no período de 12 meses. Geralmente referem-se a situações agudas e de resolução mais rápida. No total, foram concedidos 871 afastamentos para tratar da própria saúde ou por acidente ou doença profissional dispensados de avaliação pericial, mais que o dobro do biênio anterior. Esses afastamentos totalizaram, juntos, 2406 dias de afastamento.

Como previsto, houve uma diferença significativa ($P>0,001$) na quantidade de licenças concedidas por registro administrativo nos anos de 2022 e 2023, em virtude da mudança de legislação que ocorreu no final de

2022. Com o aumento do tempo de licença permitido para a dispensa de perícia, de 5 para 14 dias, o quantitativo desse tipo de licença aumentou, enquanto a quantidade de afastamentos concedidos por avaliação pericial sofreu um leve declínio.

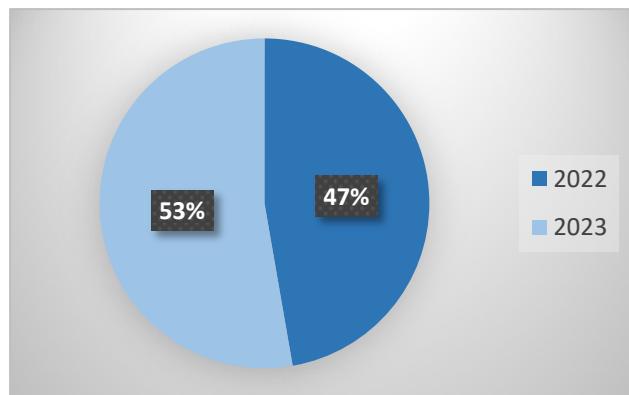


Figura 11 Distribuição dos afastamentos dispensados de avaliação pericial para tratamento da própria saúde no biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.

Observa-se, na Figura 12 abaixo, que tratar da própria saúde é o principal motivo para os afastamentos dispensados de perícia, e os afastamentos de 1 a 5 dias continuam sendo os mais prevalentes.

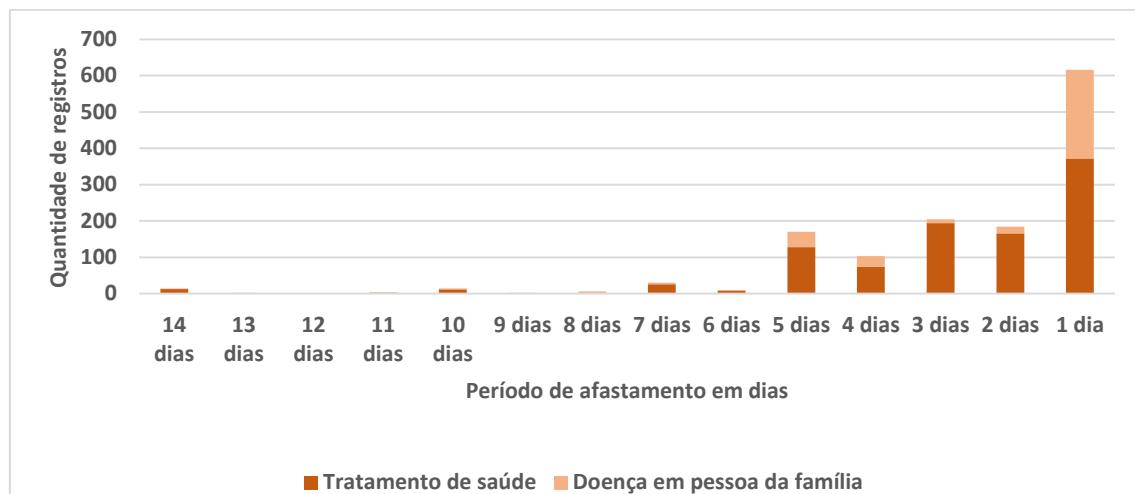


Figura 12 Quantidade de afastamentos dispensados de perícia segundo tempo de afastamento em dias no biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.

Quanto à faixa etária, esse tipo de afastamento segue o mesmo perfil dos demais, sendo mais prevalente entre a população de 30 a 40 anos, conforme observado na Figura 13.

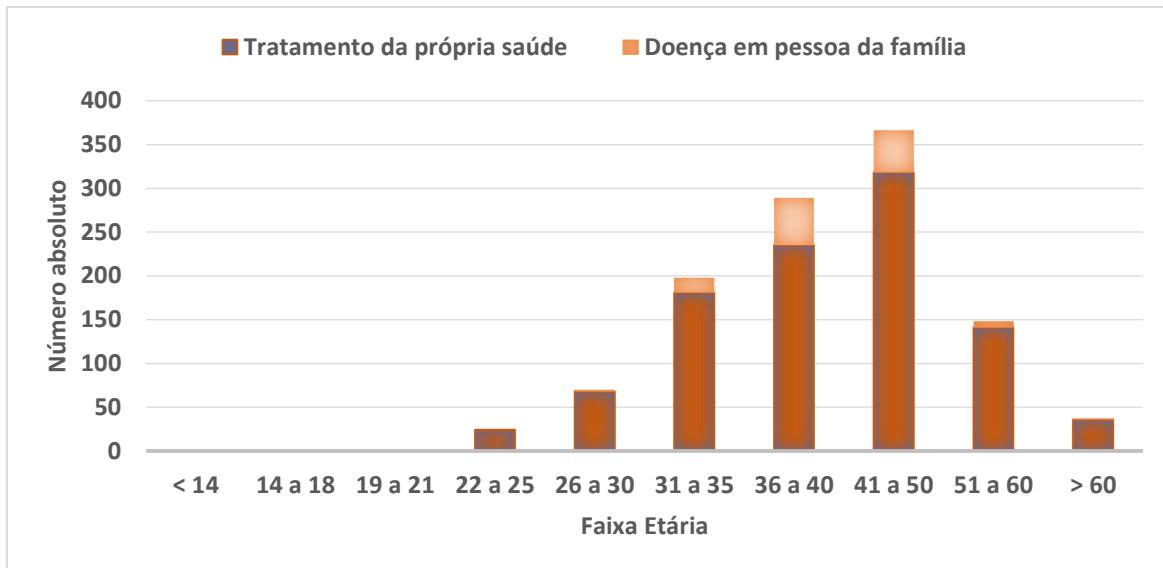


Figura 13 Prevalência de afastamentos dispensados de perícia por faixa etária. Fonte: Siage Saúde, 2024.

Os principais problemas de saúde que provocaram os afastamentos dispensados de perícia foram as afecções das vias aéreas, seguido por doenças gastrointestinais e alterações osteomusculares conforme Figura 14 abaixo:

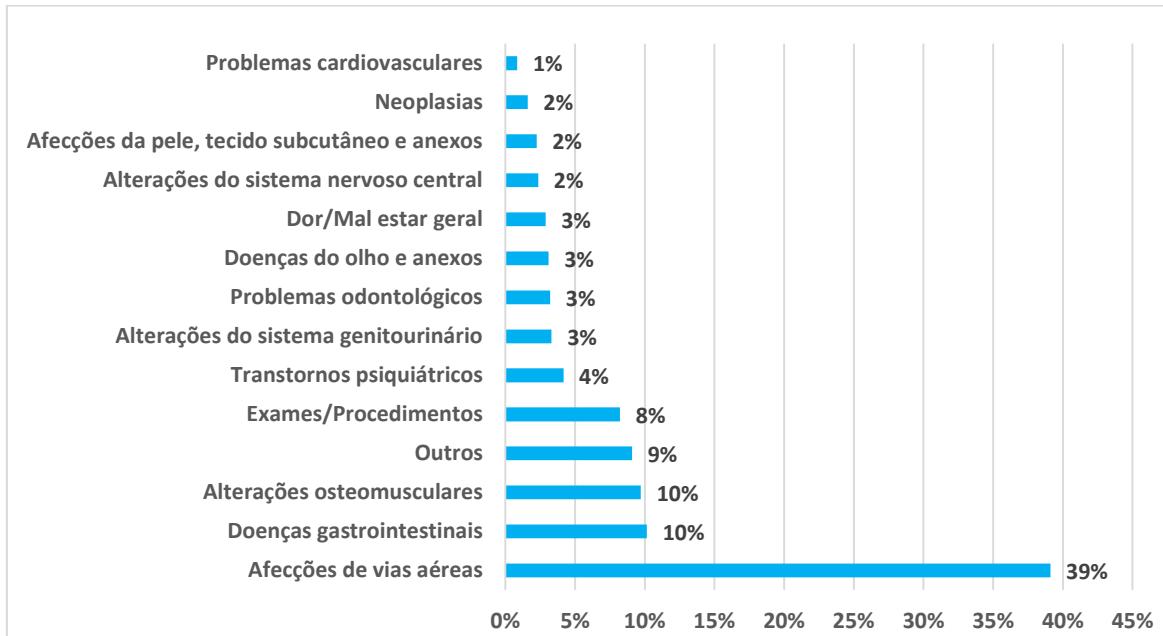


Figura 14 Principais problemas de saúde que geraram afastamentos dispensados de avaliação pericial no período de 2022-2023. Fonte: Siage Saúde, 2024.

Essa prevalência de afecções das vias aéreas pode ter sido impulsionada pelas infecções por COVID 19, mas também ao receio que o retorno presencial gerou em relação à propagação da doença, já que qualquer

sintoma respiratório poderia ser potencialmente causado pelo vírus SARS-COV-2. Conforme observado na Figura 15 abaixo houve uma queda drástica nos adoecimentos por COVID 19 de 2022 para 2023.

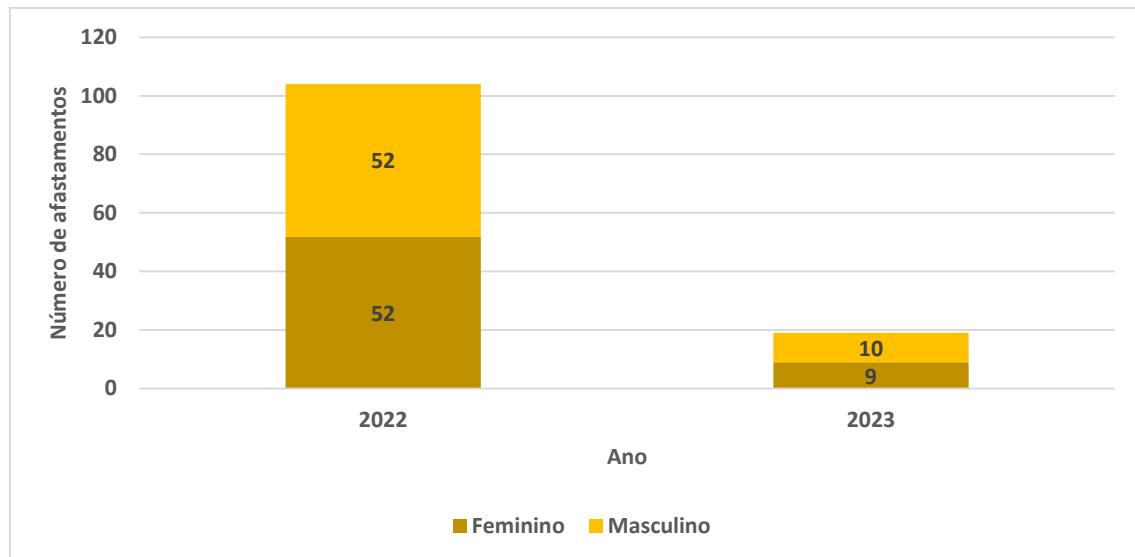


Figura 15 Prevalência de infecções por COVID19 em cada ano no biênio avaliado. Fonte: Siage Saúde, 2024.

A Figura 16 mostra que a queda dos problemas relacionados às vias aéreas de 2022 para 2023 foi seguida de aumento de afastamentos para todas as outras causas no mesmo período. Ainda assim, os problemas relacionados às vias aéreas foram responsáveis por um período de afastamento quase três vezes maior que o segundo problema mais prevalente (Figura 17).

Quando comparado por sexo, observa-se que mulheres buscam mais atendimento médico, por meio de exames e consultas comparado ao público masculino, além de ter mais afastamentos por transtornos psiquiátricos (Figura 17).

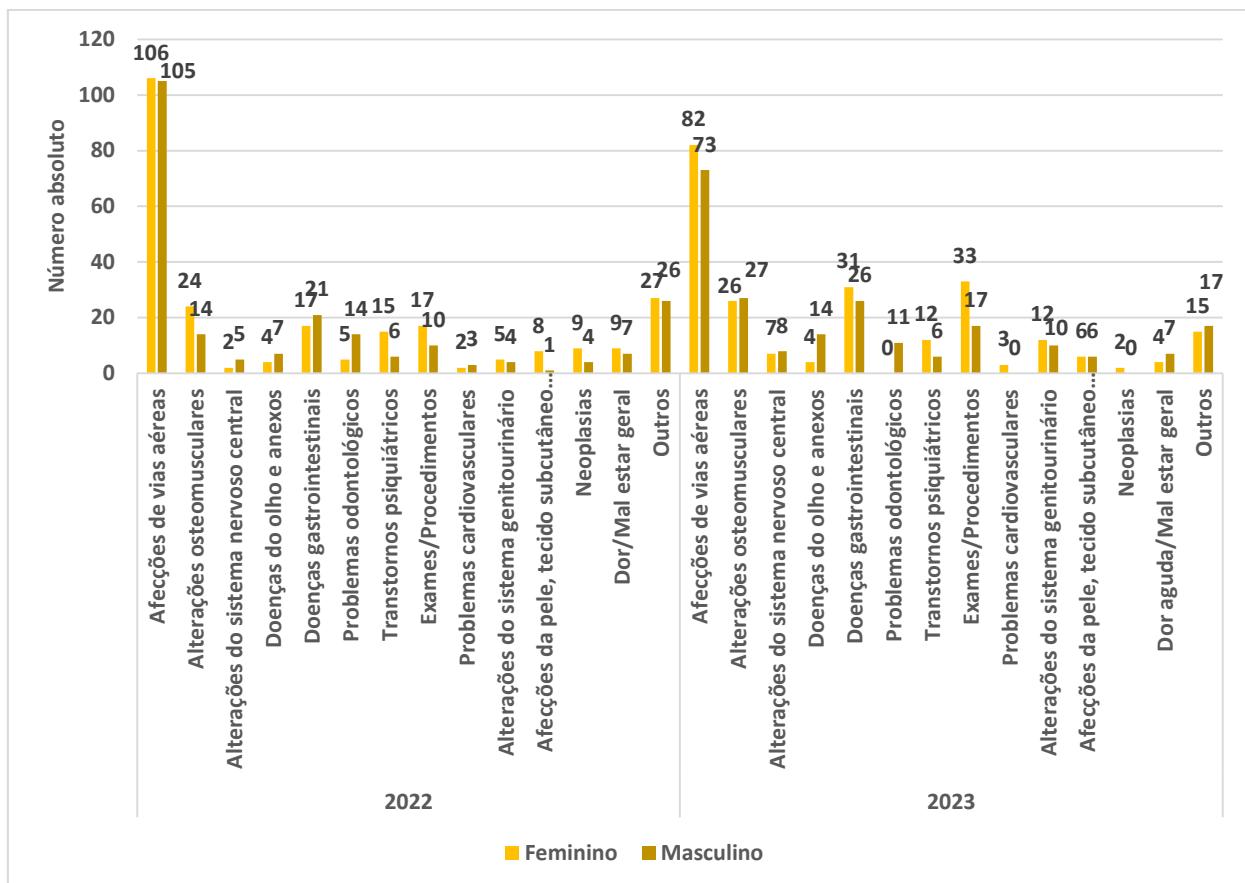


Figura 16 Prevalência dos afastamentos dispensados de avaliação pericial por sexo em cada ano do biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.

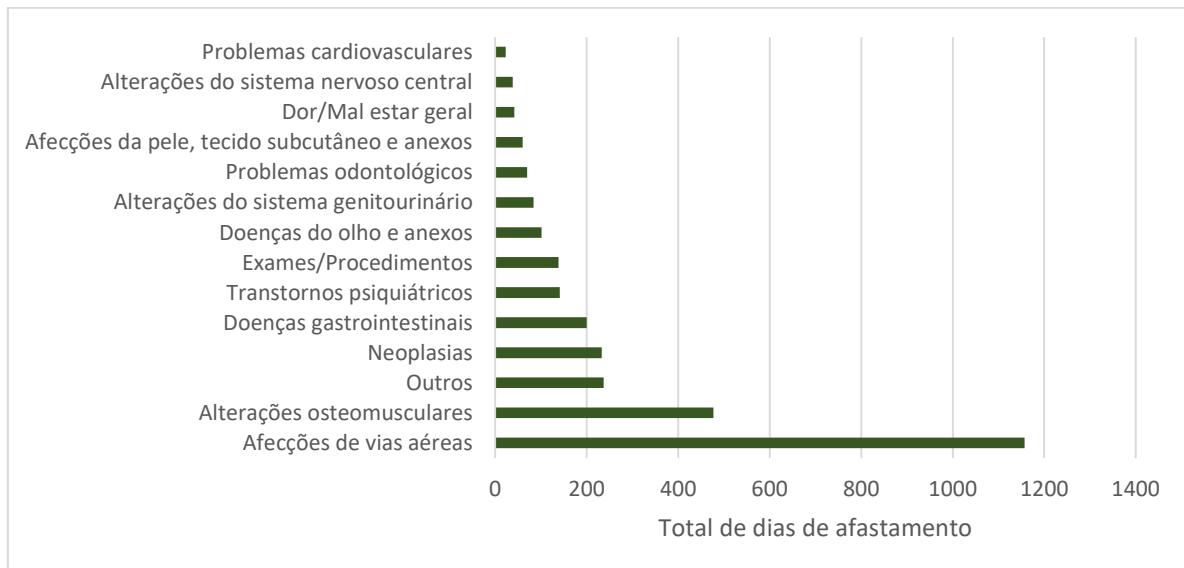


Figura 17 Total de dias de afastamento dispensados de perícia por categorias de diagnóstica no biênio. Fonte: Siape Saúde, 2024.

➤ Afastamentos concedidos por avaliação pericial

As licenças de saúde concedidas sob avaliação pericial são aquelas que acumulam mais de 14 dias de afastamento no período de 12 meses. As avaliações periciais podem ser realizadas por um único profissional (médico ou odontólogo) ou por uma junta de no mínimo dois profissionais peritos. Por sua natureza, as avaliações periciais singulares são as mais prevalentes, conforme observado na Figura 18.

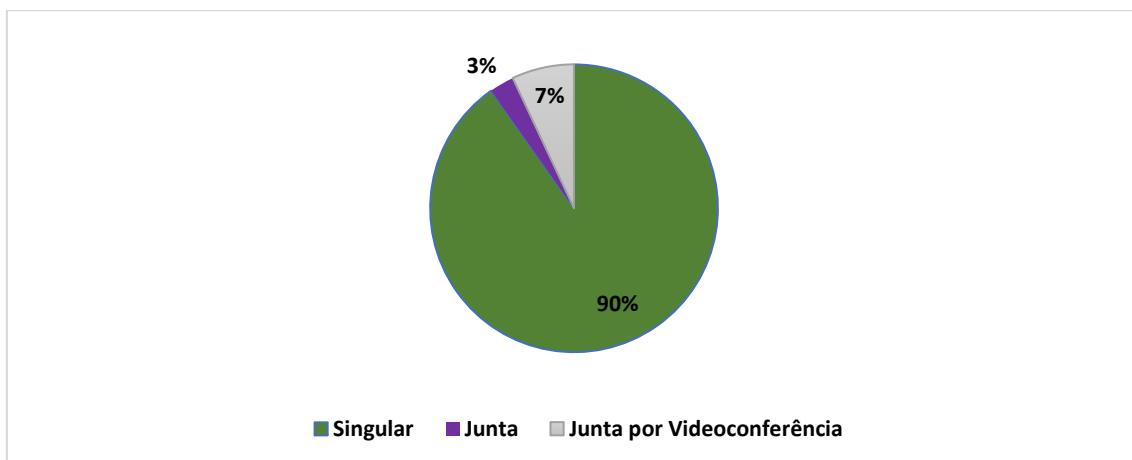


Figura 18 Avaliação pericial por tipo realizadas no biênio 2022-2023. Fonte: Siage Saude, 2024.

No biênio, foram realizadas 644 avaliações periciais, sendo 96,5% delas, avaliações singulares para concessão de afastamentos para tratamento da própria saúde (Figura 19). Apesar de ter ocorrido uma pequena redução das avaliações periciais singulares em virtude do aumento das licenças dispensadas de perícia, houve um aumento das demandas periciais para outras causas, como avaliação para concessão de licença à gestante, concessão de horário especial para servidor, caracterização de PCD, isenção do imposto de renda sobre a aposentadoria, avaliação da capacidade laborativa para fins de readaptação e avaliação da sanidade mental para fins de procedimento administrativo disciplinar, situações que não aparecerem nos biênios anteriores. De todas as avaliações periciais, apenas 2% delas resultaram em negativa de concessão do que foi requerido.

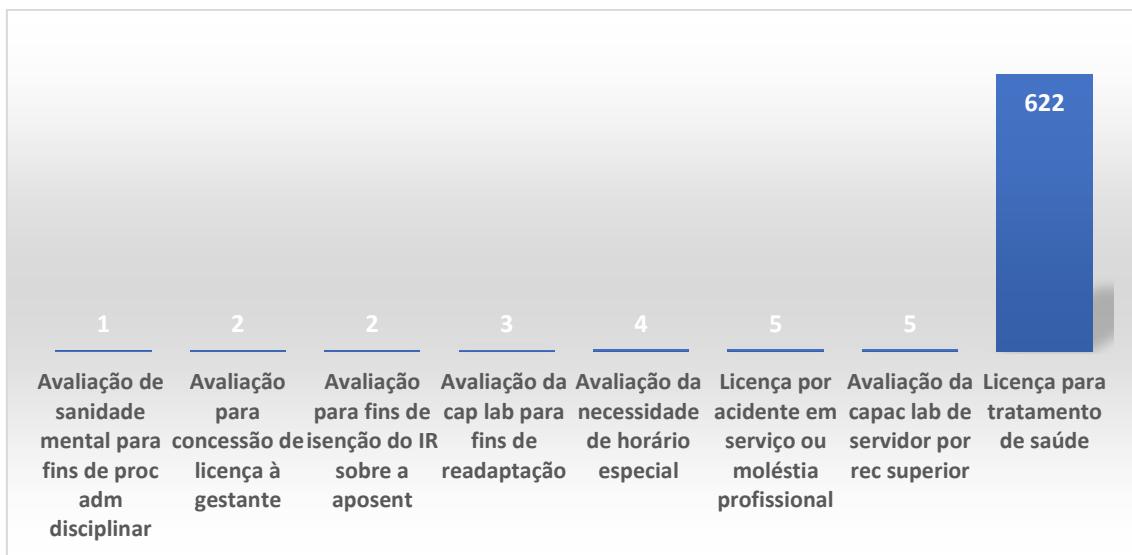


Figura 19 Quantidade de avaliações periciais por causa durante o biênio 2022-2023. Fonte: Siage Saúde, 2024.

Quanto à faixa etária, os afastamentos de saúde concedidos por avaliação pericial são mais prevalentes entre os 30 e 50 anos, em acordo com o biênio anterior. Por outro lado, observa-se um aumento significativo de afastamentos na faixa etária acima de 50 anos em 2023 comparado ao ano anterior (Figura 20).

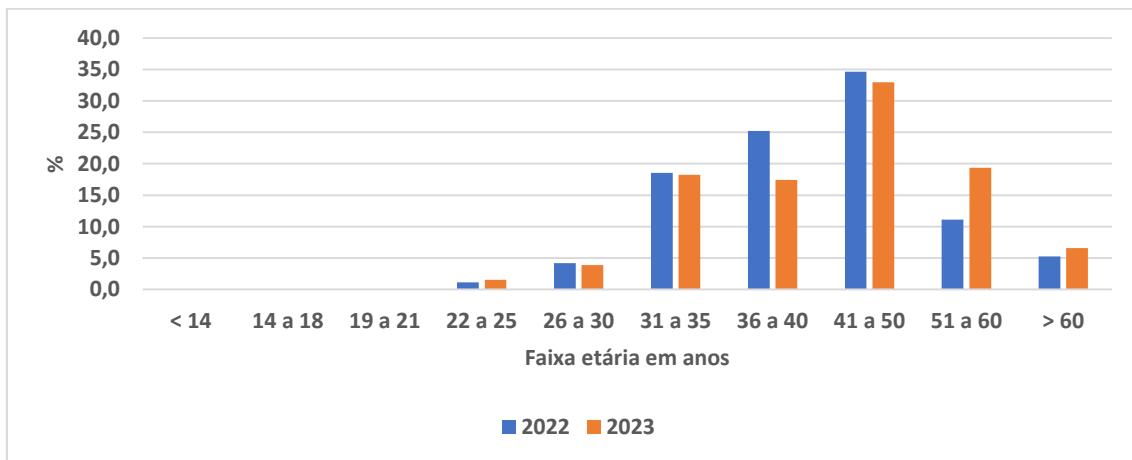


Figura 20 Distribuição dos afastamentos concedidos por avaliação pericial por faixa etária em cada ano do biênio. Fonte: Siage Saúde, 2024.

Os principais problemas de saúde que geraram afastamentos concedidos por avaliação pericial podem ser observados na Figura 21. Diferente dos períodos anteriores, as afecções das vias aéreas foram as mais prevalentes, ocorrendo mais que o dobro de afastamentos do segundo problema mais prevalente, transtornos psiquiátricos.

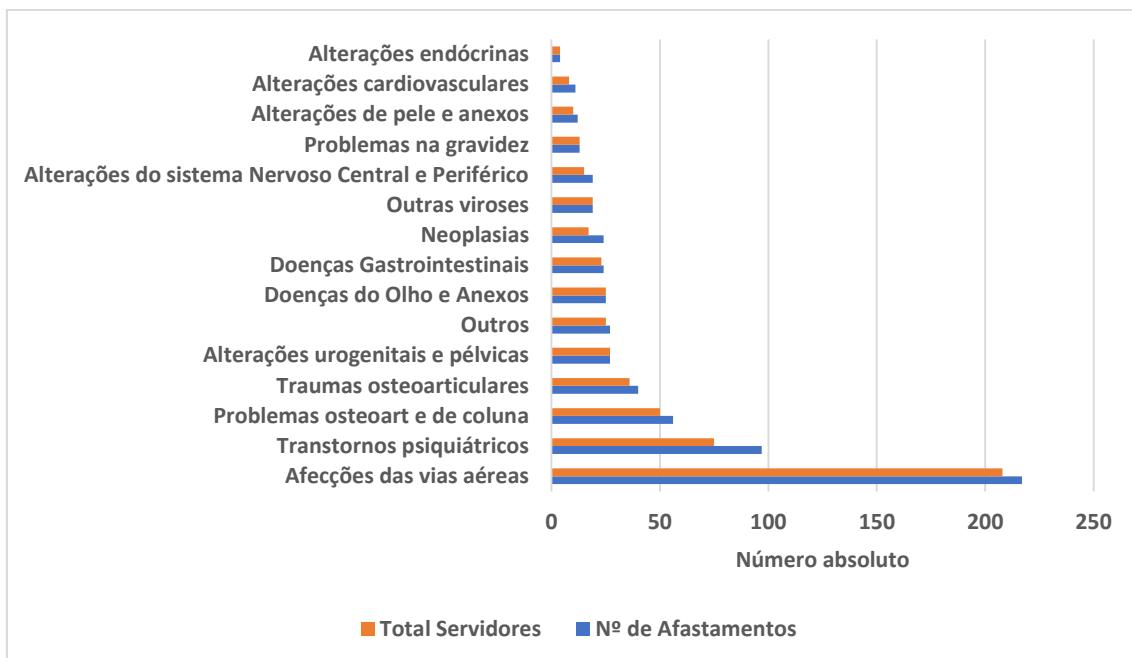


Figura 21 Total de afastamentos e de servidores afastados no biênio por categoria diagnóstica agrupada. Fonte: Siapse Saúde, 2024.

A avaliação do impacto da COVID 19 nos dados de afastamento dos servidores mostra que os casos da doença foram mais prevalentes em 2022, com queda significativa em 2023 conforme mostra Figura 22. Provavelmente essa diferença nos dados está relacionada à testagem realizada pela própria Universidade em seus servidores no ano de 2022 e descontinuada no início de 2023 e ao próprio arrefecimento da pandemia após a vacinação geral da população.

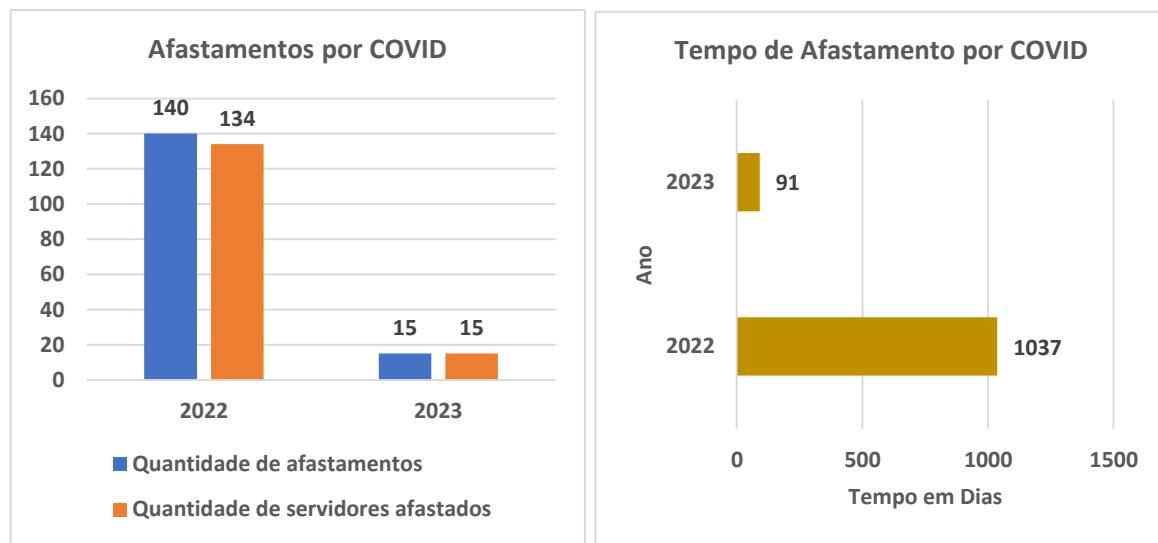


Figura 22 Número de afastamentos, número de servidores afastados e tempo total de afastamento por COVID 19 em cada ano do biênio 2022-2023. Fonte: Siape Saúde, 2024.

Quando avaliado por sexo, observamos que o acometimento em saúde mental tem aumentado no público masculino. Os casos de transtornos psiquiátricos sofreram redução no público feminino de 2022 para 2023, enquanto no público masculino, o número de servidores acometidos quase dobrou no mesmo período, conforme observado na Figura 23.

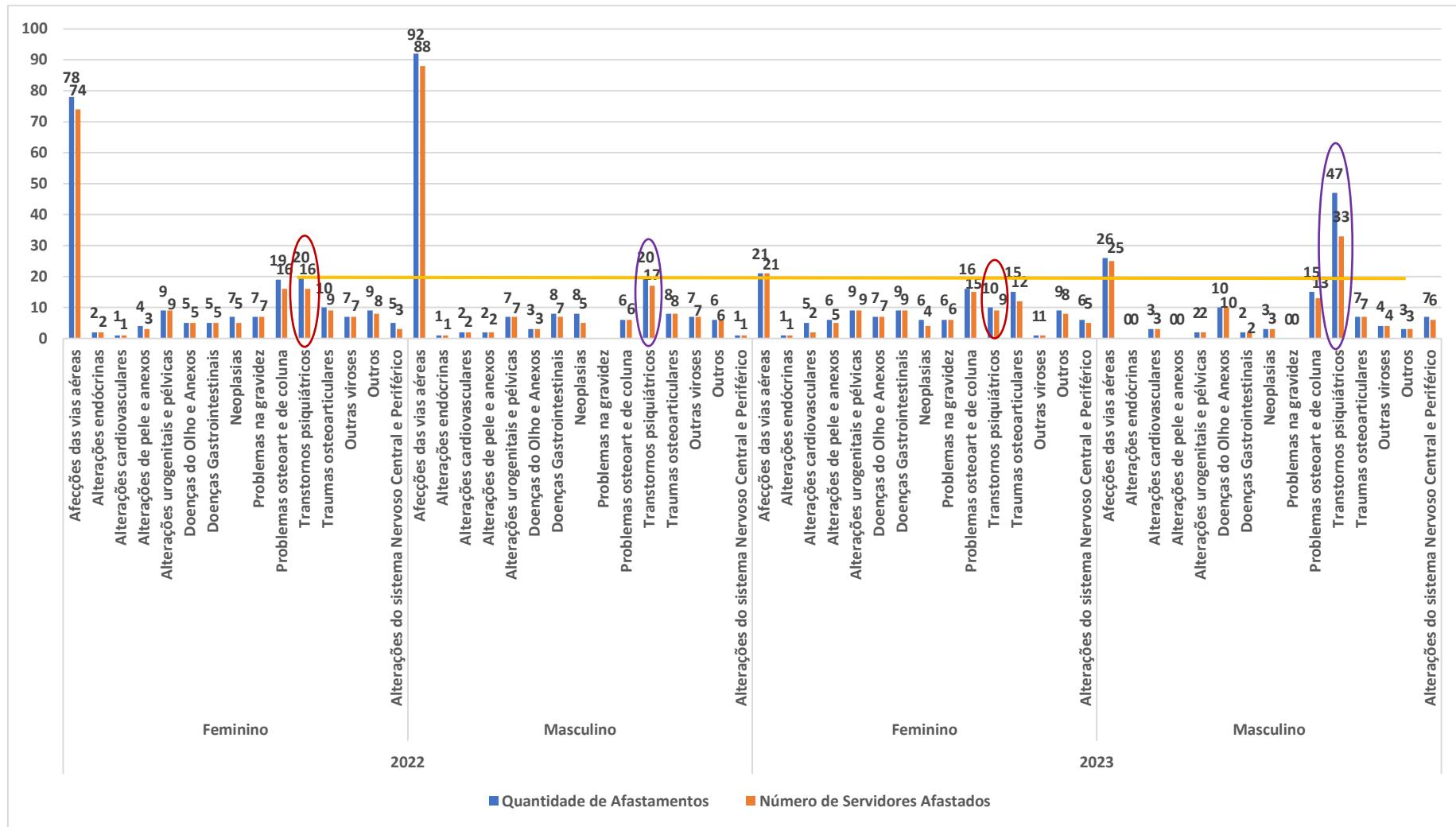


Figura 23 Quantidade de absences e de servidores afastados por categoria diagnóstica agrupada em cada ano do biênio 2022-2023, comparado por sexo. Fonte: Siage Saúde, 2024.

A soma total dos dias de afastamentos no biênio mostra que foram perdidos mais de 11000 dias de trabalho por questões de saúde dos servidores (Figura 24), quase o dobro do período anterior e 5 vezes mais que o período de 2018-2019.

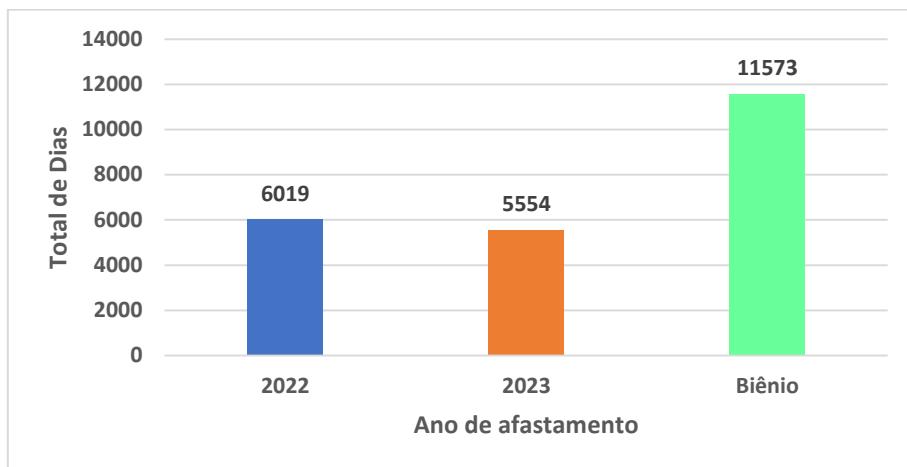


Figura 24 Quantidade de dias de afastamento por ano e total do biênio. Fonte: Siage Saúde, 2024.

Essa quantidade de tempo de afastamento, é impactada, principalmente, pelos transtornos psiquiátricos, como já visto nos biênios anteriores. E, apesar das afecções das vias aéreas terem sido as mais prevalentes no período, elas correspondem a quase metade do tempo de afastamento dos problemas de saúde mental conforme observado na Figura 25.

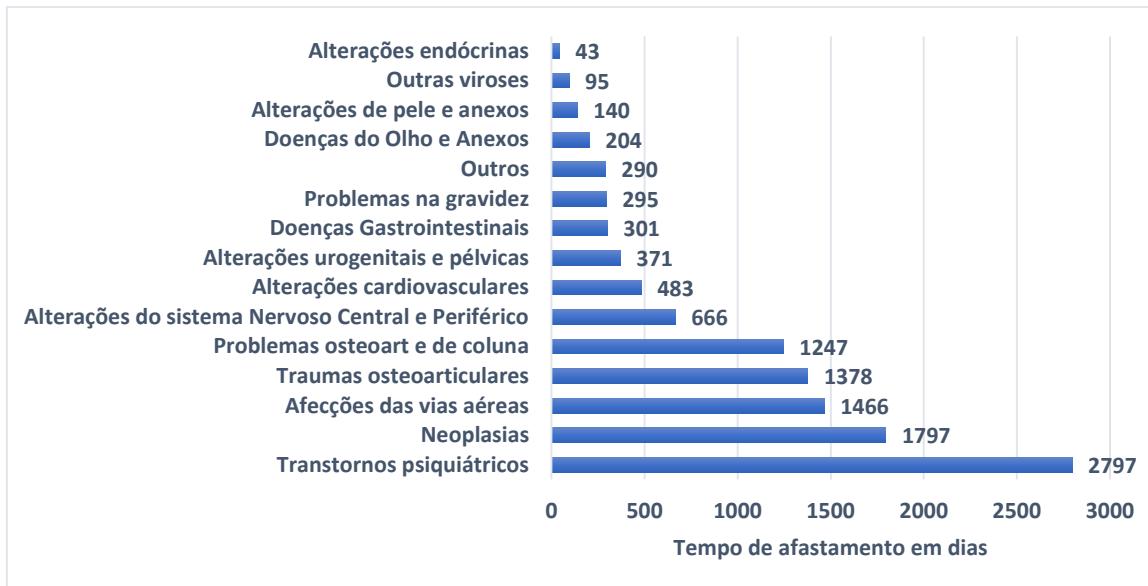


Figura 25 Tempo total de afastamento no biênio por categoria diagnóstica agrupada. Fonte: Siage Saúde, 2024.

A Figura 26 mostra que as licenças de 6 a 15 dias foram as mais frequentes dentre os afastamentos concedidos sob avaliação pericial. A disparidade de distribuição dessas licenças entre os anos 2022 e 2023, provavelmente está ligada, justamente, à COVID 19, cujo período de afastamento leva de 10 a 15 dias. E, como vimos anteriormente, a prevalência de COVID 19 foi significativamente maior no ano de 2022.

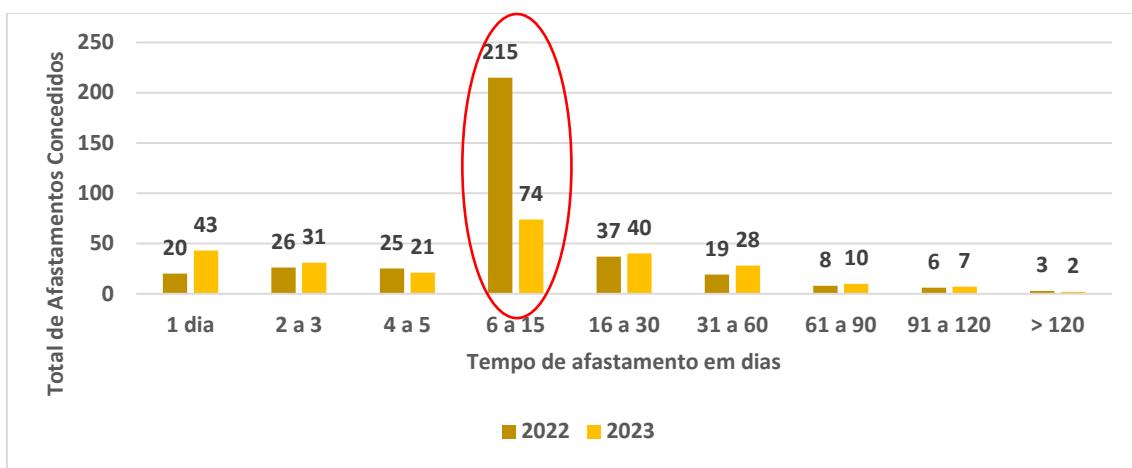


Figura 26 Prevalência do número de afastamentos por faixa de tempo em dias em cada ano do biênio 2022-2023. Fonte: Siage Saúde, 2024.

Em relação à frequência de afastamentos por cargo, os dados mantiveram o padrão dos biênios anteriores, com maior prevalência de

afastamentos e servidores afastados entre os assistentes em administração, seguido pelos docentes e técnicos de laboratório (Figura 27). Lembramos, entretanto, que esses são os cargos com maior quantidade de efetivos na Universidade. Sendo assim, espera-se que eles contribuam com uma maior parcela de servidores afastados.

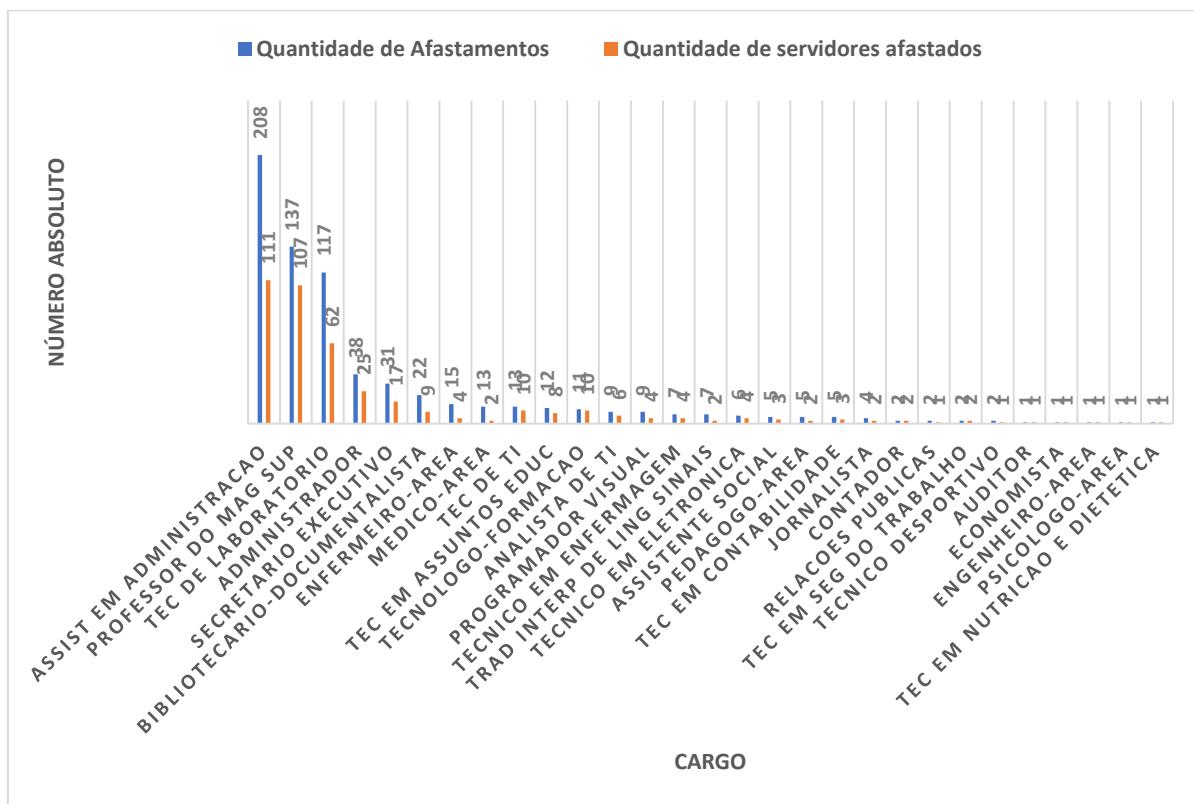


Figura 27 Quantidade de afastamentos e número de servidores afastados no biênio 2022-2023 por cargo. Fonte: Siape Saúde, 2024.

Como nos biênios anteriores, os dados mostraram que os docentes têm uma mediana de afastamento que corresponde ao dobro da dos técnicos administrativos (Tabela 1). Por outro lado, esses valores, que haviam dobrado no biênio anterior, retornaram aos patamares identificados no biênio 2018-2019.

Tabela 1 Mediana do tempo de afastamento para tratamento de saúde por carreira. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.

Carreira		Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Percentil 75
	Técnico administrativo	8	3	1	180	7
Docente		17	7	1	240	15

Para a avaliação do número de afastamentos por unidade administrativa, foi levado em consideração as grandes áreas listadas na portaria de Pessoal Nº1102/2021 SUGEPE de 14 de dezembro de 2021 (SGEPE, 2021). As unidades de lotação com maior número de afastamentos foram a Prograd e os Centros - Figura 28, justamente por serem as unidades com maior número de servidores.

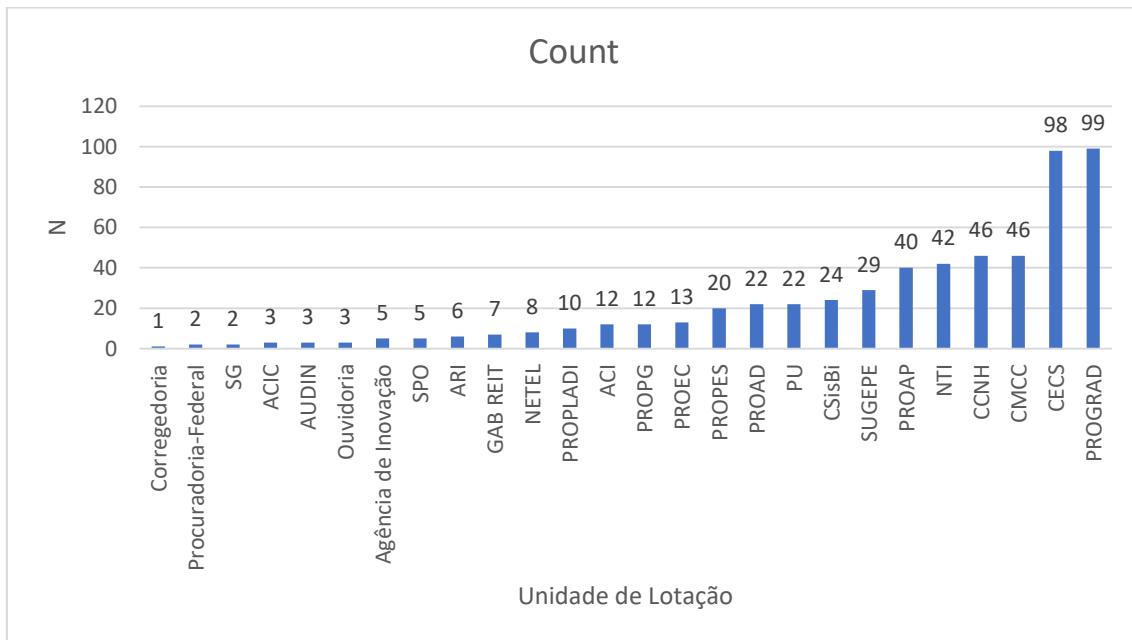


Figura 28 Quantidade de afastamentos por unidade de lotação no biênio. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.

Quanto ao número de servidores afastados, observamos uma redução em todas as áreas no ano de 2022 para o ano de 2023. Atenção especial para o NTI, que apresentou a redução de 76% no número de servidores afastados.

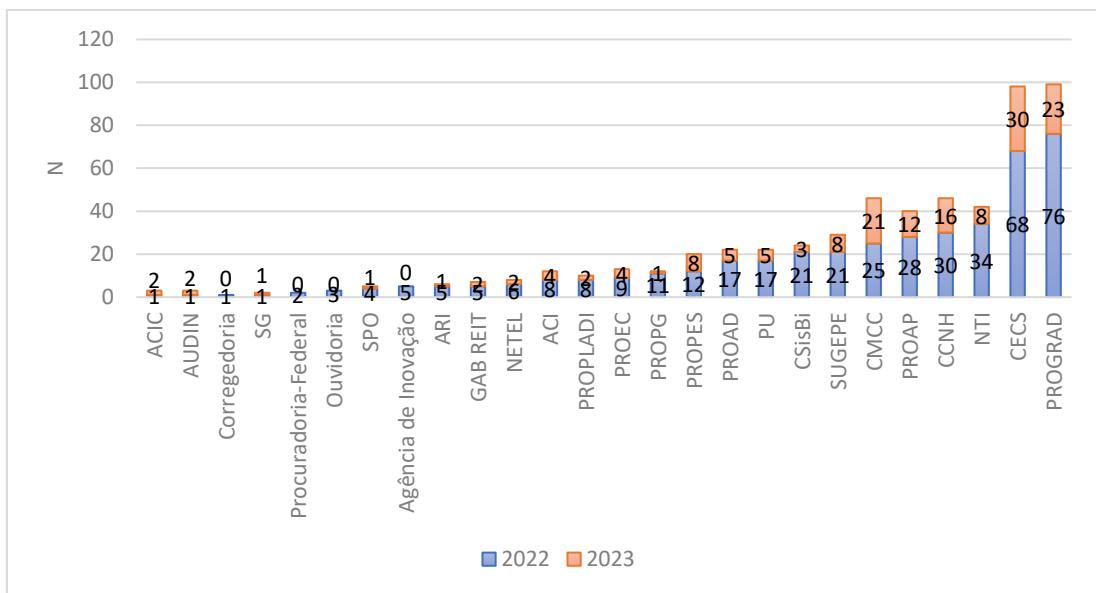


Figura 29 Número de servidores afastados por unidade de lotação no biênio. Fonte: Boletim DSQV, 2022-2023.

5. DISCUSSÃO

O presente relatório consiste na avaliação epidemiológica das taxas de absenteísmo na Universidade Federal do ABC – UFABC a partir dos dados quantitativos de afastamentos dos trabalhadores disponíveis tanto na Divisão de Saúde e Qualidade de Vida quanto no sistema federal Siape Saúde. O objetivo desse estudo está em observar o padrão de adoecimento dos servidores a fim de fornecer subsídios para a elaboração de políticas de saúde dentro da instituição.

Dois relatórios epidemiológicos já foram divulgados anteriormente: o primeiro em 2020, correspondendo ao período de 2018-2019 e o segundo em 2022 correspondendo ao período de 2020-2021. Esses períodos correspondem, respectivamente, ao período pré pandemia de COVID 19, e ao tempo de pandemia juntamente com a suspensão do trabalho presencial. O relatório atual, portanto, abarca o período de 2022-2023, logo após o fim decretado da pandemia e o retorno ao trabalho presencial.

Todos esses acontecimentos provocaram reações e estresse nos servidores, alterando, permanentemente, as relações de trabalho. Inclusive, o

trabalho remoto foi algo que permaneceu, trazendo impactos na forma como entendemos nosso ambiente de trabalho.

Se em 2020-2021 observamos uma queda abrupta no número de afastamentos por motivo de saúde, no período 2022-2023 essa lógica se inverteu. O aumento no número de afastamentos foi maior a partir de julho de 2022, momento do retorno presencial, o que reforça a ideia de que a queda do número de afastamentos no biênio anterior tenha ocorrido devido ao trabalho remoto. Contribuindo ainda mais com essa interpretação, observa-se uma estabilização do número de afastamentos a partir do final de 2022 até atingir patamares semelhantes ao observado no primeiro biênio avaliado, 2019-2018.

Ainda assim, a taxa de absenteísmo ficou ligeiramente maior que o observado no período pré pandemia, saindo de 35,6%, para 38,23%.

À semelhança dos demais biênios, os afastamentos para tratar da própria saúde continuam sendo os mais prevalentes, resultado em consonância com a literatura científica sobre absenteísmo(Paiva et al., 2019). Afastamentos por doença em pessoa da família pouco impacta no número total de licenças ou mesmo na quantidade de dias de trabalho perdidos. Mulheres continuam apresentando maiores taxas de afastamento por consultas médicas ou realização de exames e para acompanhar pessoa da família, o que está de acordo com a literatura científica sobre o papel de cuidador que recai mais sobre as mulheres e a maior preocupação com a saúde e medidas de prevenção (Abreu, A. R. de P.; Hirata, H.; & Lombardi, 2016; Ferreira, Camila Rafael; Isaac, Letícia; Ximenes, 2018). Os afastamentos continuam sendo mais frequentes entre os assistentes em administração, docentes e técnicos de laboratório, visto que são a maioria dos servidores efetivos na Universidade. Da mesma forma que nos biênios anteriores, a mediana de afastamento dos docentes é mais que o dobro dos afastamentos dos técnicos administrativos e continuamos com uma taxa baixa de afastamento entre docentes, embora sejam 50% da força de trabalho da universidade.

Ainda assim, o número de afastamentos para docentes quase dobrou em relação a 2018-2019, o que pode indicar algum sucesso nas medidas de

sensibilização para reduzir a subnotificação de adoecimentos nesse grupo. E, provavelmente isso tenha, inclusive, contribuído para aumentar as estatísticas de absenteísmo na instituição.

Quanto à faixa etária, a maior prevalência de afastamentos continua entre as idades de 31 e 45 anos nos afastamentos para tratar da própria saúde observados nos afastamentos dispensados de perícia. E, embora haja um aumento da faixa etária nos casos de afastamentos concedidos sob avaliação pericial, a análise de correlação indica que a idade não é fator para aumentar ou reduzir o tempo de afastamento.

Nesse biênio, as afecções das vias aéreas superiores tomaram a dianteira dentre os problemas de saúde que geraram afastamentos concedidos sob avaliação pericial. Aqui, podemos destacar que as infecções por COVID19 foram, inclusive, mais prevalentes no início desse biênio do que durante a própria pandemia. Alguns fatores podem ter contribuído com esse resultado: primeiro, o fim do isolamento social e as vacinas permitiram às pessoas retomarem, aos poucos, suas atividades, o que as deixou mais expostas; segundo, o retorno presencial concomitante à testagem rotineira realizada pela própria Universidade pode ter contribuído para o aumento dos diagnósticos de COVID19 e, consequentemente, os afastamentos. Isso se reforça com a percepção de que, a partir de 2023, as infecções por SARS-CoV-2 caíram drasticamente, justamente quando as testagens rotineiras foram descontinuadas.

No biênio 2022-2023 os problemas psiquiátricos corresponderam a 13% de todos os afastamentos do biênio, comparado a 14% no biênio anterior. A diferença é insignificante, e essa queda se deve mais ao aumento na quantidade de afecções respiratórias do que redução dos problemas de saúde mental. Na verdade, o número de servidores afastados por problemas psiquiátricos retornou aos níveis do período anterior e corresponde a 4% dos servidores da universidade. O que mais chama a atenção, é o crescente acometimento do público masculino, que apresentou um aumento de 16% no número de servidores afetados em relação ao primeiro biênio avaliado. Esse padrão foi sendo verificado nos últimos dois biênios e, em 2023, a ocorrência

de adoecimento mental no público masculino já superou àquele encontrado no público feminino. Esse fenômeno é curioso, já que, historicamente, os transtornos mentais têm sido mais prevalentes em mulheres do que em homens (Jacinto Salvaro; Mariano, 2021).

Schlindwein e Moraes (2014), estudando as taxas de afastamento em instituições públicas federais, mostraram uma prevalência de 9% de transtornos mentais entre todos os tipos de adoecimentos. Também observou que a prevalência de transtornos mentais em profissionais da educação era maior entre homens do que entre mulheres (Schlindwein; Moraes, 2014).

Embora o absenteísmo laboral seja influenciado por fatores culturais, ambientais, sociais e mesmo pessoais, não se pode excluir a responsabilidade organizacional. As condições do ambiente, da organização do trabalho e das relações interpessoais, além do sistema de gestão podem influenciar negativa ou positivamente o absenteísmo doença (Alves et al., 2006). Esse tipo de absenteísmo pode tornar-se uma estratégia de defesa e de enfrentamento às condições de trabalho, lutando contra a insatisfação com o trabalho e tornando-se uma alternativa ao esgotamento (Moreira; Rodrigues, 2018). Portanto, investigações mais apuradas sobre as causas de adoecimento na Instituição, especialmente aqueles relacionados à saúde mental são urgentes para oferecer subsídios a uma política de saúde direcionada e coordenada.

6. CONCLUSÃO

As taxas de afastamento na Instituição retornaram aos níveis pré pandemia, comparáveis aos resultados do biênio 2018-2019. Embora as taxas de adoecimento entre docentes ainda estejam muito abaixo do real, foi observado um aumento significativo no número de afastamentos registrados nessa categoria comparado ao primeiro período de análise, o que indica uma adesão dos profissionais aos registros

A idade não foi fator para aumentar ou reduzir o tempo de afastamento. Quanto às causas de afastamento, as afecções respiratórias

foram as mais prevalentes no período, seguidas pelos transtornos mentais, que, apesar de apresentarem quase que a metade dos números de afastamento em relação ao problema mais prevalente, resultaram no dobro de dias de trabalho perdidos. Verifica-se que os problemas com saúde mental são as maiores causas de perda de dias de trabalho, além de implicarem em comorbidades diversas e redução da capacidade laborativa dos servidores. Destaca-se que as perdas atingem tanto a Instituição quanto a comunidade de trabalhadores da universidade. Portanto, desenvolver estudo ergodinâmico do trabalho e diagnósticos bem estruturados quanto às condições, organização e relações do trabalho na Instituição pode trazer benefícios organizacionais e individuais. Além disso, levantar discussões sobre educação e promoção à saúde no ambiente de trabalho pode ser uma estratégia para auxiliar os servidores no cuidado com a própria saúde.

REFERÊNCIAS

- ABREU, A. R. DE P.; HIRATA, H.; & LOMBARDI, M. R. (ORGs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- ALVES, M.; GODOY, S. C. B.; SANTANA, D. M. Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 59, n. 2, p. 195–200, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672006000200014&lng=pt&tlng=pt>..
- FERREIRA, CAMILA RAFAEL; ISAAC, LETÍCIA; XIMENES, V. S. CUIDAR DE IDOSOS: UM ASSUNTO DE MULHER? **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 108–125, 2018.
- JACINTO SALVARO, G. I.; MARIANO, P. SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORAS EM ESTUDO: CONTRIBUIÇÕES AO DEBATE DE GÊNERO. **Psicologia em Estudo**, v. 26, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud/article/view/44059>>..
- KINMAN, G.; WRAY, S. Presenteeism: A review of current thinking. **Institute for Employment Studies**, p. 89, 2013. Brighton. Disponível em: <<https://www.employment-studies.co.uk/resource/presenteeism-review-current-thinking>>..
- MOREIRA, D. Z.; RODRIGUES, M. B. Saúde mental e trabalho docente. **Estudos de Psicologia**, v. 23, n. 3, p. 236–247, 2018. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2018000300004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>..

PAIVA, L. E. B.; DA SILVA FILHO, L. G.; DE LIMA, T. C. B.; ARAÚJO, R. DE A.; FERRAZ, S. F. DE S. Absenteísmo laboral em uma empresa pública de serviços postais. **Reuna**, v. 24, n. 4, p. 44–64, 2019. Disponível em: <<http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1071>>..

QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 18, n. 69, p. 65–70, 1982.

SCHLINDWEIN, V. D. L. D. C.; MORAIS, P. R. Prevalência de transtornos mentais e comportamentais nas instituições públicas federais de Rondônia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 117, 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/112336>>..

SOUZA JUNIOR, A. C. M. **Impactos do teletrabalho na saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores: uma revisão da literatura científica**, 2023. Instituto Nacional do Cancer. Disponível em: <<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2024/01/1526140/tcc-antonio-carlos-maciel-souza-junior-final.pdf>>..

SUGEPE, U. F. DO A. **Boletim de Serviço N° 1102**. Santo André, Brasil, 2021.