

<https://doi.org/10.33362/ries.v14i2.3560>

Absenteísmo-doença no serviço público: uma análise a partir dos indicadores de uma universidade federal

Sickness absenteeism in the public service: an analysis based on the indicators of a federal university

Absentismo por enfermedad en el servicio público: un análisis basado en indicadores de una universidad federal

Maurício Martins Costa¹
Fernanda Rodrigues da Silva^{2*}

Recebido em: 05 jul. 2024

Aceito em: 18 dez. 2025

RESUMO: O absenteísmo-doença pode ser visto como um indicador da existência de fatores de riscos para morbidades gerais e ocupacionais. No serviço público, esse fenômeno pode afetar tanto a instituição como os trabalhadores, sendo necessário a adoção de mecanismos de monitoramento para que as organizações possam criar planos de melhoria das condições de trabalho. Essa pesquisa teve por objetivo analisar a evolução dos índices de absenteísmo-doença entre os servidores de uma Universidade Federal do Tocantins. Trata-se de um estudo descritivo e analítico, de abordagem quantitativa. Os dados foram coletados em 2024, por meio de uma pesquisa documental, onde foi realizado o levantamento das ocorrências de afastamento por motivo de saúde dos servidores, além de informações pertinentes ao gênero, faixa etária e grupos de diagnósticos segundo o Código Internacional de Doenças (CID-10). A base de dados para o cálculo dos indicadores analisados foi construída a partir de relatórios emitidos pelos sistemas do Governo Federal (SIAPE/SIAPE-saúde), utilizando-se a estatística descritiva para análise dos dados. De modo geral, os resultados indicam que houve uma evolução gradual desses índices nos anos avaliados, tendo maior prevalência entre mulheres, sendo que, as doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais (CID F) foram as causas principais dos afastamentos. Conclui-se pela urgência na implementação de medidas de detecção de fatores psicossociais associados ou não ao ambiente de trabalho. Além disso, recomenda-se a realização de novas pesquisas para investigar as causas prevaletentes desses índices entre mulheres, e os aspectos ambientais e organizacionais que possam estar influenciando para a alta incidência de distúrbios mentais nos servidores da instituição.

Palavras-chave: Ausência. Licença Médica. Adoecimento. Servidores públicos.

¹ Mestre em Administração Pública. Universidade Federal do Tocantins. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9156-006X>. E-mail: mauriciomart.costa@gmail.com.

^{2*} Doutora em Desenvolvimento Regional. Universidade Federal do Tocantins. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5292-7153>. E-mail. nandasullyvan@gmail.com. *Autora para correspondência.

ABSTRACT: The sickness absenteeism can be seen as an indicator of the existence of risk factors for general and occupational morbidities. In the public service, these influences can affect both the institution and the workers, making it necessary to adopt monitoring mechanisms so that organizations can create plans to improve working conditions. This research aimed to analyze the evolution of sickness absenteeism rates among employees of a Federal University in Tocantins. It is a descriptive and analytical study with a quantitative approach. Data were collected in 2024 through documentary research, which surveyed occurrences of sick leave among employees, as well as information pertaining to gender, age group, and diagnostic groups according to the International Classification of Diseases (ICD-10). The database for calculating the analyzed indicators was constructed from reports issued by the Federal Government systems (SIAPE/SIAPE-saúde), using descriptive statistics for data analysis. In general, the results indicate a gradual evolution of these rates in the years evaluated, with a higher prevalence among women. Mental and behavioral disorders (ICD F) were the main causes of absences. The conclusion highlights the urgent need to implement measures to detect psychosocial factors associated or not with the work environment. Furthermore, it is recommended that further research be conducted to investigate the prevalent causes of these rates among women, and the environmental and organizational aspects that may be influencing the high incidence of mental disorders among the institution's employees.

Keywords: Absence. Sick leave. Illness. Public servants.

RESUMEN: Lo absentismo por enfermedad pueden considerarse un indicador de la existencia de factores de riesgo de morbilidad general y laboral. En el servicio público, este fenómeno puede afectar tanto a la institución como a los trabajadores, haciendo necesario adoptar mecanismos de monitoreo para que las organizaciones puedan elaborar planes de mejora de las condiciones laborales. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la evolución de las tasas de absentismo laboral por enfermedad entre los empleados de una Universidad Federal en Tocantins. Se trata de un estudio descriptivo y analítico con enfoque cuantitativo. Los datos se recopilieron en 2024 mediante investigación documental, que registró las bajas por enfermedad entre los empleados, así como información relativa al género, grupo de edad y grupos diagnósticos según la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10). La base de datos para el cálculo de los indicadores analizados se construyó a partir de informes emitidos por los sistemas del Gobierno Federal (SIAPE/SIAPE-saúde), utilizando estadística descriptiva para el análisis de datos. En general, los resultados indican una evolución gradual de estas tasas en los años evaluados, con una mayor prevalencia entre las mujeres. Los trastornos mentales y del comportamiento (CIE-F) fueron las principales causas de ausencias. La conclusión destaca la urgente necesidad de implementar medidas para detectar factores psicosociales asociados o no al entorno laboral. Además, se recomienda realizar más investigaciones para determinar las causas más frecuentes de estas tasas entre las mujeres, así como los aspectos ambientales y organizativos que pueden estar influyendo en la alta incidencia de trastornos mentales entre los empleados de la institución.

Palabras clave: Ausencia. Licencia médica. Enfermedad. Funcionarios públicos.

INTRODUÇÃO

O absenteísmo é definido como a ausência do funcionário ao trabalho, que pode estar associado a diversos motivos de cunho voluntário e involuntário, podendo sofrer influência de fatores individuais e organizacionais devido a sua complexidade e etiologia múltipla (Atz; Remor, 2024; Roloff *et al.*, 2021; Flores *et al.*, 2016). Para Quick e Lapertosa (1982) esse fenômeno pode ser expresso de cinco formas: voluntário, quando o funcionário se ausenta por razões particulares, sem justificativa ou amparo legal; compulsório, imposto de forma legal ou administrativa; legal, quando há faltas amparados por lei; por doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho; e, por doença, que inclui todas as ausências por motivos de saúde.

No presente estudo, tratou-se do absenteísmo-doença, que diz respeito ao não comparecimento do trabalhador ao serviço em decorrência de uma incapacidade oriunda de uma doença certificada por licença médica (*Permanent commission and international association on occupational health*, 1973). Esse fenômeno pode ser visto como um indicador da existência de fatores de riscos para morbidades gerais e ocupacionais, podendo impactar na redução da eficiência e da qualidade do trabalho, sendo um problema crítico no serviço público (Souza; Frasson, 2022; Yaacob *et al.*, 2018).

O absenteísmo-doença tem múltiplas causas que podem estar associadas a variáveis demográficas como idade, sexo, nível de ocupação, ou mesmo aspectos relativos ao ambiente de trabalho. No serviço público, o absenteísmo pode afetar tanto a instituição como os usuários e os trabalhadores, gerando impacto de ordem econômica, operacional, física e mental, sendo necessário o investimento na qualidade de vida e saúde desses indivíduos (Gonçalves; Zanatti, 2023; Mendonça *et al.*, 2022; Klein *et al.*; 2017).

No caso da educação, diversos estudos já revelaram que os profissionais da área sofrem com frequentes afastamentos do trabalho, em decorrência de doenças que afetam tanto a saúde mental quanto física (Bouzada; Sol; Silva, 2022; Santi; Barbieri; Cheade, 2018). Entretanto, verifica-se que a grande parte das pesquisas realizadas para analisar esse tipo de absenteísmo nas instituições federais de ensino ocorreram nas regiões sul e sudeste do país (Atz; Remor, 2024; Soares *et al.*; 2023; Gonçalezs; Zanatti, 2023; Mendonça *et al.*, 2022). Diante desse cenário, surge a necessidade de compreender como esse fenômeno se configura em outras regiões, a fim de identificar similaridades e diferenças nos padrões de absenteísmo-doença entre os servidores públicos. Essa iniciativa é crucial para embasar o planejamento de

ações que promovam a saúde e o bem-estar, considerando as particularidades locais identificadas.

A adoção de mecanismos de monitoramento do absenteísmo-doença é essencial para que as organizações públicas possam criar planos de melhoria das condições de trabalho a longo prazo, baseado na compreensão do adoecimento dos funcionários, das possíveis causas e dos melhores métodos de prevenção (Hensing *et al.*, 1998). Segundo Atz e Remor (2024), é fundamental compreender a relação entre os aspectos de trabalho do serviço público universitário com o absenteísmo-doença, para que se possa estabelecer indicadores de saúde e ações de promoção e prevenção alinhadas ao contexto em que os servidores estão inseridos. Diante desse cenário, esse estudo tem por objetivo analisar a evolução dos índices de absenteísmo-doença entre os servidores de uma Universidade Federal do Tocantins.

METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se por sua natureza quantitativa, de caráter descritivo e analítico, utilizando-se de dados primários, com o objetivo de analisar a evolução dos indicadores de absenteísmo-doença entre os servidores públicos da Universidade Federal do Tocantins (UFT). Para Mussi *et al.* (2019), a pesquisa quantitativa assume um universo de objetos de investigação comparáveis, ao mesmo tempo em que utiliza indicadores numéricos para determinar um fenômeno investigativo específico.

A UFT é uma entidade pública vinculada ao Ministério da Educação (MEC), e que atua na promoção do ensino, pesquisa e extensão. Possui uma estrutura multicampi, desempenhando suas atividades nas cidades de Arraias, Gurupi, Miracema, Palmas e Porto Nacional, além dos polos de educação a distância em outras regiões do estado. Em pouco mais de 20 (vinte) anos de história, atende aproximadamente 18 (dezoito) mil alunos e conta com uma força de trabalho composta por servidores da categoria de Professores do Magistério Superior e Técnicos-Administrativos em Educação (TAE) (UFT, 2021a; 2023).

Como instrumento de coleta de dados empregou-se a pesquisa documental que é definida por Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009), como o uso de métodos e técnicas para apreensão, compreensão e análise de tipos variados de documento que ainda não receberam tratamento analítico, se caracterizando como fontes primárias.

Diante disso, realizou-se o levantamento das ocorrências de afastamento por motivo de saúde dos servidores da UFT, concedidos por meio de perícias médicas, definindo como recorte temporal o período de 2019 a 2023. Foram pesquisados o número de afastamentos, o número de servidores afastados e a quantidade de dias de afastamentos, além das informações pertinentes ao gênero, faixa etária e aos grupos de diagnósticos segundo o Código Internacional de Doenças (CID-10).

A base de dados para o cálculo dos indicadores de absenteísmo-doença e dos dados demográficos utilizados nesta pesquisa foi construída a partir dos relatórios emitidos pelo Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) e pelo SIAPE-Saúde, sistemas disponibilizados pelo Governo Federal às unidades de gestão de pessoas da administração pública federal para registros de informações referentes aos afastamentos por motivo de saúde dos servidores.

As fórmulas de cálculo utilizadas para obter os indicadores de absenteísmo-doença foram determinadas a partir do estudo desenvolvido por Hensing *et al.* (1998), que teve por objetivo levantar e sugerir as principais medidas para mensurar e avaliar os níveis de ausência por motivo de saúde, dos quais utilizaram-se:

$$\text{Índice de absenteísmo} = \frac{\text{nº total de dias de afastamento por motivo de saúde}}{\text{efetivo total}}$$

$$\text{Frequência de afastamento} = \frac{\text{nº de servidores afastados por motivo de saúde}}{\text{efetivo total}} \times 100$$

$$\text{Tempo médio de ausência} = \frac{\text{nº total de dias de afastamento por motivo de saúde}}{\text{nº total de servidores afastados}}$$

Para análise dos dados oriundos dos cálculos dos indicadores, utilizou-se a estatística descritiva. Os dados foram organizados em planilhas e tabelas por meio do programa *Excel*, a fim de apresentar os resultados em termos percentuais e nominais, para sistematizá-los e interpretá-los com base no objetivo da pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A fim de identificar como se configura essa forma de absenteísmo entre a força de trabalho da UFT, realizou-se um levantamento do quadro evolutivo desses índices nos últimos anos. Além disso, procedeu-se com a estratificação desses dados, considerando categorias como sexo e faixa etária, a fim de compreender a representação dos afastamentos por motivos de saúde entre os servidores da instituição.

A Tabela 1 fornece uma visão dos dados coletados, mostrando a evolução dos indicadores de absenteísmo-doença da UFT no período de 2019 a 2023. Percebe-se que, entre a categoria docente, os índices apresentaram oscilações nos últimos anos, atingindo o nível mais alto em 2019 (5,62), enquanto na de TAE também houve uma evolução gradual, alcançando 10,1 em 2022 e 6,48 em 2023. Entretanto, cabe destacar que, apesar de representar o grupo com menor número de funcionários da instituição, verifica-se que os índices foram maiores entre os técnicos em todos os anos que compuserem o cálculo, corroborando com os achados de outros estudos (Atz; Remor, 2024; Mendonça *et al.*, 2022; Ormond *et al.*; 2021).

Tabela 1 - Quadro evolutivo dos indicadores de absenteísmo-doença da Universidade Federal do Tocantins (UFT) por categoria.

Ano	Nº servidores	Nº de dias afastamento	Nº de servidores afastados	Frequência de afastamento (%)	Índice de absenteísmo	Duração média
Docentes						
2019	817	4591	96	11,7	5,62	30,6 dias
2020	806	2484	57	7,07	3,08	33,5 dias
2021	804	3242	66	8,21	4,03	36,4 dias
2022	815	4100	91	11,2	5,03	30,2 dias
2023	810	3950	62	7,65	4,87	44,4 dias
TAE						
2019	683	6785	170	24,9	9,93	28,5 dias
2020	674	3982	154	22,8	5,91	16,9 dias
2021	675	4932	124	18,4	7,31	24,9 dias
2022	658	6619	232	35,3	10,1	16,3 dias
2023	661	4280	117	17,7	6,48	18,1 dias

Nota: TAE – Técnicos-Administrativos em Educação.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Outro ponto a ser observado foi que houve uma queda significativa desses índices em 2020, ano em que o absenteísmo foi menor em ambas as categorias. Esse resultado pode estar relacionado ao impacto decorrente da pandemia de Covid-19, onde foram adotadas medidas

de distanciamento social, a fim de diminuir a circulação do vírus. Nos relatórios de gestão dos períodos supracitados, a instituição destaca que essas medidas restritivas resultaram nas suspensões parciais das perícias médicas, refletindo na redução das concessões das licenças por motivo de saúde (UFT, 2021b).

Verifica-se ainda que os TAE apresentaram maior frequência de afastamentos nos anos avaliados, chegando a 35,3% em 2022, período em que houve o maior número de servidores afastados. Apesar disso, foi possível observar que a duração dos afastamentos é maior entre os docentes, alcançando média acima de 30 dias entre 2019 e 2022, e de 44 dias em 2024, o que indica que, mesmo com menor número de servidores afastados e menor índice de absenteísmo, esses servidores passam mais tempo ausente das suas atividades laborais em decorrência de alguma enfermidade.

Quando realizado a estratificação dos dados pelo sexo dos servidores, nota-se que os as mulheres apresentaram maiores índices de licenças médicas, chegando a representar mais de 60% do total de afastamentos registrados nos anos de 2022 e 2023 (Tabela 2). No caso das servidoras TAE, o percentual ficou acima de 50% em todos os anos levantados, atingindo 67,2% em 2023, o que representou 2.877 dias de ausências. Em relação as docentes, percebe-se que houve um aumento significativo nos últimos dois anos, chegando a totalizar 2.965 dias em 2023, ou seja, 75,1% dos episódios que ocorreram nessa categoria.

Tabela 2 - Percentual de afastamentos na Universidade Federal do Tocantins por categoria e sexo.

Gênero	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Docente					
Feminino	61,3	65,1	53,5	63,3	75,1
Masculino	38,7	34,9	46,5	36,7	24,9
TAE					
Feminino	70,6	62,5	57,8	66,1	67,2
Masculino	29,4	37,5	42,2	33,9	32,7

Nota: TAE – Técnicos-Administrativos em Educação.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Outros estudos também apontaram a predominância de absenteísmo-doença em mulheres no serviço público (Santi; Barbieri; Cheade, 2018) e nas instituições federais de ensino (Atz; Remor, 2024; Gonçalves; Zanatti, 2023; Mendonça *et al.*, 2022). Essa prevalência pode ser determinada pela combinação de diversos fatores que envolvem aspectos biológicos, psicossociais ou culturais, com o desenvolvimento de múltiplos papéis na sociedade como

atividades laborais, os afazeres domésticos e o cuidado dos filhos (Lima *et al.*, 2023; Bekker; Rutte; Rijswijk, 2009).

No que se refere a faixa etária, os dados registraram um maior percentual de afastamentos entre os servidores docentes com 40 a 49 anos (Tabela 3). Esse resultado já era esperado considerando que o quadro de pessoal da UFT é composto principalmente por professores que se encontram nessa faixa de idade. No entanto, os dados apresentados exigem um alerta já que as licenças médicas nessa faixa etária têm aumentado nos últimos anos, assim como, entre os servidores de 60 a 70 anos, que passou de 5,8% em 2019 para 18% em 2023.

O maior percentual de absenteísmo nessas faixas etárias sugere que as ausências por motivo de saúde são mais frequentes entre as pessoas com idade mais avançadas. De acordo com a literatura, isso pode ser reflexo do agravamento do estado de saúde em decorrência de fatores sociais ou fisiológicos (Santi; Barbieri; Cheade, 2018).

Tabela 3 - Percentual de afastamentos na Universidade Federal do Tocantins por categoria e faixa etária.

Faixa etária	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Docente					
19 a 29	2,2	6,9	0,4	0,3	0,1
30 a 39	37,5	18,2	19,2	32,3	16,5
40 a 49	26,6	43,2	26,0	30,1	41,9
50 a 59	27,9	29,9	45,5	25,0	23,5
60 a 70	5,8	1,8	8,9	12,3	18,0
TAE					
19 a 29	10,1	10,5	7,7	2,6	2,0
30 a 39	49,3	30,9	43,1	45,8	49,7
40 a 49	26,2	47,1	42,6	38,8	27,0
50 a 59	11,9	11,3	6,0	10,4	19,0
60 a 70	2,4	0,2	0,5	2,4	2,4

Nota: TAE – Técnicos-Administrativos em Educação.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Em relação aos TAE, os afastamentos por motivo de saúde aconteceram com maior incidência entre a faixa etária de 30 a 39 anos, seguido pela faixa de 40 a 49 anos, corroborando com os achados de Mendonça *et al.* (2022) e Krolls, Presser e Sánche-Tarragó (2021), o que indica que esses servidores estão mais expostos a fatores de riscos nos ambientes de trabalho. Observa-se ainda uma menor ocorrência entre os servidores mais

jovens e os acima de 60 anos, que compreendem o grupo com menor número de funcionários nessa categoria.

A fim de identificar os motivos que levaram aos afastamentos no período analisado, realizou-se o levantamento das principais enfermidades apresentadas pelos servidores da UFT, de acordo com Código Internacional de Doenças (CID-10). Os dados apontaram que as doenças relacionadas ao grupo de CID F, que corresponde à transtornos mentais e comportamentais como depressão, ansiedade, pânico, estresse, dentre outros, foram as causas principais de absenteísmo-doença na instituição, representando cerca 26,46% dos afastamentos (Tabela 4). Além disso, percebe-se que os servidores que se ausentaram por algumas dessas doenças chegaram a totalizar 14.751 dias de afastamento, o que indica que esses profissionais passaram mais tempo fora no trabalho em razão de distúrbios emocionais ou depressivos.

Tabela 4 - Percentual de afastamentos na Universidade Federal do Tocantins em razão de doença por grupo de CID (2019-2023).

CID	Nº de afastamentos	%	Nº de dias	Total servidores
CID F	302	26,46	14751	302
CID B	200	12,66	1870	191
CID J	161	10,19	1148	148
CID M	158	10,00	4324	119
CID Z	157	9,94	1614	123
CID K	66	4,18	1280	62
CID S	61	3,86	2026	42
CID H	54	3,42	615	47
CID C	52	3,29	2172	33
OUTROS	253	16,01	3699	213
TOTAL	1580	100	33499	1280

Nota: CID F: Grupo de transtornos mentais e comportamentais; CID B: Grupo de doenças infecciosas por vírus; CID J: Grupo das doenças respiratórias; CID M: Doenças do sistema osteomuscular; CID Z: Realização de exames e ou consultas médicas; CID K: Doenças do aparelho digestivo; CID S: Grupo de lesões e traumatismos; CID H: Doenças do olho; CID C: Grupo das neoplasias.

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Estudos anteriores também identificaram resultados semelhantes, corroborando que transtornos mentais e de comportamentos estão entre as principais causas de afastamento dos trabalhadores no serviço público federal e nas instituições de ensino (Mendonça *et al.*; 2022; Ferreira, 2021; Oliveira, 2019).

Existem diversos fatores relacionados ao ambiente de trabalho que podem resultar no aumento desses índices, como excesso de trabalho, problemas relacionados a gestão, questões políticas, estruturas físicas inadequadas, relações interpessoais, clima organizacional, localidade (Mendonça *et al.*, 2022; Ferreira, 2021). Esses problemas podem gerar consequências tanto para os trabalhadores quanto para a organização, pois impactam na continuidade do trabalho, necessitando de ações efetivas que atuem nos fatores determinantes para o adoecimento mental desses servidores.

No caso dos professores, pressões psicológicas relacionadas ao ensino, como estresse, ansiedade e exaustão emocional também podem ser causas significativas de adoecimento e absenteísmo (Lima *et al.*, 2023). Em pesquisa realizada para analisar as evidências científicas sobre associações entre fatores psicossociais no trabalho e adoecimento dos docentes, Gomes *et al.* (2023) identificaram aspectos como baixo suporte social, carga de trabalho elevada, clima organizacional, ambiguidades de papel, baixo apoio familiar, relações professor-aluno e intimidação e segurança no trabalho. Entre os técnicos-administrativos, estudos apontam que fatores como infraestrutura inadequada, baixo suporte social, má adaptação as rotinas do serviço público, relações interpessoais, associados a hábitos comportamentais inadequados e as dificuldades de implementação de ações de promoção de saúde, podem agir como desencadeadores de transtornos mentais (Beck Filho *et al.*, 2023; Lopes; Silva, 2018).

Foi possível verificar ainda uma frequência significativa de doenças infecciosas por vírus (CID B) e doenças respiratórias (CID J), que representaram 12,66% e 10,19% do total de afastamento respectivamente, que pode ser explicado, em parte, pelo aumento de casos de Covid-19 nos últimos anos. Entretanto, estudos como o realizado por Porto *et al.* (2021), também apontam que esses problemas podem ser agravados por exposições a ambientes desfavoráveis, como espaços de trabalho mal ventilados, impactando diretamente no desempenho dos funcionários.

A pesquisa evidenciou ainda que doenças osteomusculares (CID M), atingiram cerca de 119 servidores no período, representando 10% dos afastamentos por motivo de saúde. Esse dado aponta para a necessidade de cuidado preventivo da saúde física dos servidores, já que essas doenças também podem estar relacionadas a distúrbios relacionados ao trabalho, principalmente na área da educação, onde os profissionais apresentam maior vulnerabilidade

em razão das condições de saúde precárias de decorrências das atividades laborais (Gonçalves; Zanatti, 2023). Estudos como os de Soares *et al.* (2023) sugerem que condições ergonômicas e ausência de treinamentos adequados, além de fatores hormonais e diferenças da estrutura física entre homens e mulheres podem gerar essas patologias.

Observa-se ainda uma maior prevalência de doenças de origens diversas que juntas correspondem a 16,01% das ocorrências. Em geral são patologias cardiovasculares, dermatológicas, gastrointestinais, do trato urinário ou relacionadas ao aparelho reprodutor masculino e feminino.

Campos, Vêras e Araújo (2020) apontam que vários aspectos relacionados aos processos de trabalho dos serviços públicos podem ser potenciadores de adoecimento e impactar na saúde dos trabalhadores. Essa também é a visão de outros autores que consideram que o absenteísmo pode ser determinado por um conjunto de fatores sociais, psicológicos e físicos (Roloff *et al.*, 2021; Flores *et al.*, 2016). Para Lima *et al.* (2023), os servidores universitários enfrentam constantes desafios, pois lidam com carga de trabalho intensa e demandas emocionais significativas, o que acaba aumentando a prevalência de afastamentos por motivos de saúde, sendo necessário a adoção de estratégias no intuito de minimizar os fatores que contribuem para o adoecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados indicam que houve uma evolução gradual dos índices de absenteísmo-doença entre os servidores docentes e TAE da UFT, embora tenha sido constatado um predomínio maior entre os técnicos em todos os anos avaliados. Observou-se ainda maior prevalência entre mulheres, assim como as faixas etárias de 30 a 49 anos. Em relação aos motivos que levaram a esses afastamentos, os dados apontaram que as doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais (CID F) foram as causas principais de absenteísmo-doença, seguido de doenças infecciosas por vírus, respiratórias e osteomusculares.

A alta prevalência de absenteísmo por transtornos mentais e comportamentais encontradas neste estudo evidencia a urgência na implementação de medidas de detecção de fatores psicossociais associados ou não ao ambiente de trabalho, considerando que existem

diversos aspectos relacionados aos processos de trabalho que podem ser potenciadores de adoecimento, conforme evidenciam alguns estudos.

Como limitação da pesquisa aponta-se o fato de não ter sido incluído outros aspectos demográficos, como forma de caracterizar melhor o perfil epidemiológico dos servidores, e a análise de um único lócus de estudo. Sugere-se para trabalhos futuros a realização de investigações comparativas e longitudinais que possam acompanhar a evolução desses indicadores nas IFES, considerando outros dados da população estudada. Além disso, recomenda-se a realização de novas pesquisas que possam investigar com maior profundidade as causas prevalentes dos índices de absenteísmo-doença entre mulheres, e os aspectos ambientais e organizacionais que possam estar influenciando para a alta incidência de distúrbios mentais nos servidores da instituição.

CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES

Conceituação: Costa, M. M. e Silva, F. R. **Análise formal:** Costa, M. M. **Investigação:** Costa, M. M. **Metodologia:** Costa, M. M. e Silva, F. R. **Supervisão:** Silva, F. R. **Visualização:** Costa, M. M. **Escrita (rascunho original):** Costa, M. M. **Escrita (revisão e edição):** Costa, M. M. e Silva, F. R.

CONFLITO DE INTERESSE

O autor Costa, M. M. atua como servidor da UFT. A autora Silva, F. R. declara não haver conflito de interesse.

DECLARAÇÃO DE IA GENERATIVA NA ESCRITA CIENTÍFICA

Os autores declaram que não utilizaram ferramentas de inteligência artificial generativa na redação, análise ou revisão do presente manuscrito.

REFERÊNCIAS

ATZ, M. V.; REMOR, E. Fatores psicossociais associados ao absenteísmo-doença em servidores federais de uma universidade pública. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 22, n. 1, p. 1-11, 2024.

BECK FILHO, J. A. *et al.* Associação entre sintomas depressivos e inatividade física em trabalhadores técnico-administrativos de uma universidade pública do Nordeste do Brasil: estudo transversal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, p. 1-11, 2023.

BEKKER, M. H. J.; RUTTE, C. G.; RIJSWIJK, K. V. Sickness Absence: A gender-focused review. **Psychology, Health & Medicine**, v. 14, n. 4, p. 405-418, 2009.

BOUZADA, D. F.; SOL, N. A. A.; SILVA, C. A. M. Absenteeism due to mental and behavioral disorder in employees of a federal university. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 20, n. 4, p. 515-23, 2022.

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.

FERREIRA, P. G. Absenteísmo-doença: perfis de adoecimento dos servidores públicos federais de uma universidade federal do estado do Pará. **Trabalho (En)Cena**, v. 6, p. 1-19, 2021).

FLORES, L. I. *et al.* O absenteísmo enquanto indicador para o processo de gestão de pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. **R. Laborativa**, v. 5, n. 2, p. 47-65, out./2016.

GOMES, N.R. *et al.* Psychosocial factors at work and teachers' illness: a systematic review. **Rev. Bras. Med Trab.** v. 21, n. 3, p. 1-10, 2023.

GONÇALES; D. A.; ZANATTI, C. L. M. Avaliando o absenteísmo por doença nas instituições federais de ensino: análise dos ados de afastamento de servidores por licença médica nas universidades federais de Pelotas e Rio Grande. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 33, p. 1-22, 2023.

HENSING, G. *et al.* How to measure sickness absence? Literature review and suggestion of five basic measures. **Scandinavian Journal of Social Medicine**, v. 26, n. 2, p. 133-44, 1998.

KLEIN, L. L. *et al.* Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Rev. Eletrôn. Adm.**, v. 23, 2017.

KROLLS, T. B.; PRESSER, N. H.; SANCHEZ-TARRAGO, N. Informação de perícias médicas para subsidiar ações de vigilância e promoção da saúde dos servidores públicos: o caso de uma universidade pública federal do Brasil. **Reciis**, v. 15, n. 3, p. 680-702, 2021.

LIMA, L. A. O. *et al.* Trabalho docente e os fatores associados ao absenteísmo-doença entre professores de instituições públicas. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v.16, n.11, p. 28420-28439, 2023.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 11, p. 3869-3880, 2018.

MENDONÇA, H. G. *et al.* Absenteísmo-doença em instituição pública federal de ensino. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 20, n. 4, p. 582-590, 2022.

MUSSI, R. F. F. *et al.* Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista Sustinere**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 414-430, 2019.

OLIVEIRA, T. C. Perfis de Adoecimento mental dos servidores públicos federais assistidos pelo SIASS IFGoiano/IFG. **Tecnia**, 4(1), 52–64, 2019.

ORMOND, N. *et al.* Absenteísmo-doença: levantamento de estudos sobre perfil de adoecimento em um programa de mestrado profissional-PROFEPT. **Enciclopédia biosfera**, v. 18, n. 38, 2021.

PERMANENT COMMISSION AND INTERNATIONAL ASSOCIATION ON OCCUPATIONAL HEALTH. Sub-committee on absenteeism: draft recommendations. **Br J Ind Med**. v. 30, n. 4, p. 402-3, 1973.

PORTO, T. N. R. S. *et al.* Principais causas de absenteísmo por professores: uma revisão integrativa de literatura. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 13, n. 1, 2020.

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

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D. D.; GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2009.

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.

SOARES, W.D. *et al.* Prevalência do absenteísmo-doença em uma instituição de ensino superior. **Lecturas: Educación Física y Deportes**, v. 27, p. 122-134, 2023.

SOUZA, R. A. G.; FRASSON, L. H. Absenteísmo-doença em trabalhadores da saúde em Cuiabá, Brasil. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 20, n. 3, p. 412-421, 2022.

ROLOFF, D. I. T. *et al.* Absenteísmo e fatores associados: estudo com trabalhadores de uma indústria calçadista. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 42, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS - UFT. Conselho Universitário. **Resolução nº 38, de 23 abril de 2021**. Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal do Tocantins, 2021-2025. Disponível em: <https://docs.uft.edu.br/share/s/l6G29vJbQ1iklp_eqtOvgw> Acesso em: 26 dez. 2023.

_____. **Relatório de Gestão – UFT 2021**. 2022. 235 fls. Disponível em: <<https://docs.uft.edu.br/share/s/OhhMlyTJQAYVI-9yOYFntg>>. Acesso em: 10 jan. 2024.

_____. **Relatório de Gestão – UFT 2023**. 2024. 182 fls. Disponível em: <<https://docs.uft.edu.br/share/s/4Sf4YqAUTayFh18XzD0ws>>. Acesso em: 10 jan. 2024.

YAACOB, S.S. *et al.* Prevalence of sickness absence and its sociodemographic and occupational factors in a public service organization. **KnE Life Sciences**, v. 4, n. 5, p. 687-696, 2018.