

RELATÓRIO TÉCNICO

Título

Presenteísmo e absenteísmo entre os servidores ocupantes de cargos de gestão na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)

Resumo

Diversos fatores podem impactar a capacidade física e mental do trabalhador para a realização de suas atividades. As relações entre as altas demandas de trabalho e a impossibilidade de cumpri-las podem desencadear aumento dos níveis de estresse, com redução da qualidade do trabalho desempenhado e da produtividade, o que pode levar, a longo prazo, ao adoecimento.

O período em que o trabalhador não comparece ao trabalho, seja por atraso, falta ou qualquer outro motivo é conhecido por absenteísmo. Dentre os tipos de absenteísmo, aquele causado por problemas de saúde configura-se como absenteísmo-doença. Já a presença física do trabalhador no ambiente de trabalho, mesmo apresentando um problema de saúde, é denominada presenteísmo. Em muitas situações, o presenteísmo pode preceder o absenteísmo-doença, o que exige uma maior atenção da gestão. Preocupa-se muito com a saúde dos servidores e a identificação das causas da doença para auxiliar a gestão na tomada de decisões. No entanto, poucos estudos se dedicam a investigar o perfil epidemiológico, a prevalência de absenteísmo-doença e do presenteísmo, considerando as particularidades da própria gestão. Devido às características do seu cargo, gestores podem enfrentar situações de estresse que podem levá-los ao adoecimento. Além disso, a permanência do gestor no ambiente de trabalho, mesmo doente, pode fazer com que sua doença se agrave e, consequentemente, leve ao absenteísmo de longa duração.

Com o objetivo de avaliar as relações do estresse no trabalho e do burnout com o presenteísmo e o absenteísmo-doença em servidores nos cargos de gestão da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, desenvolveu-se a pesquisa que deu origem ao presente relatório. A amostra foi composta por 106 gestores. Os trabalhadores eram em maioria do sexo feminino (53,3%), 52,8% com até 38 anos de idade e todos apresentam nível superior, sendo 74,5% com mestrado ou doutorado. No que se refere aos aspectos do trabalho, 51,9% ocupavam apenas um cargo de titular, 59,4% trabalhavam mais de 40 horas/semana, 47,2% atuavam em cargos de gestão por mais de

3 anos, 50,9% referiram se sentir diariamente pressionados pela falta de tempo e 49% faziam alto uso do celular no tempo livre para resolver assuntos relacionados ao trabalho. O presenteísmo foi observado em 51,9% do grupo, sendo que 45,2% dos presenteístas apresentaram queda no desempenho das atividades laborais devido ao presenteísmo. Um total de 42,9% foi classificado com trabalho de alta demanda, 55,7% com baixo controle sobre seu trabalho e 59,6% com baixo apoio social. A Síndrome de Burnout esteve presente em 10,5% do grupo e, considerando as suas quatro dimensões, foi observado uma frequência de 23,3% para distanciamento emocional alto, 39,1% para a exaustão emocional alta, 51,1% para realização pessoal baixa e 53,5% para desumanização alta.

A partir deste diagnóstico, foi elaborado o presente relatório técnico com propostas para atenuar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho e reduzir a perda de produtividade relacionada ao presenteísmo.

Instituição/Setor

O Relatório Técnico se refere à Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) para os servidores que ocupam cargos de gestão.

Público-Alvo da Iniciativa

Servidores ocupantes de cargos de gestão, titulares e suplentes.

Descrição da situação-problema

Em relação ao presenteísmo, 51,9% do grupo referiram ter trabalhado na presença de problemas de saúde. Já o absenteísmo-doença foi observado em 20,8% do grupo. Os aspectos do trabalho que apresentaram associação com o presenteísmo e o absenteísmo são apresentados no quadro abaixo:

Quadro 1 – Aspectos do trabalho associados ao presenteísmo e ao absenteísmo entre servidores em cargo de gestão. UFTM, 2021

Presenteísmo	Absenteísmo
Pressão diária pela falta de tempo	Médio distanciamento emocional
Autoavaliação ruim da saúde	
Alta demanda de trabalho	
Alto distanciamento emocional	
Alta exaustão emocional	

Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Um total de 42,9% do grupo foi classificado com alta demanda de trabalho. Em relação ao controle, 55,7% do grupo referiu possuir baixo controle sobre seu trabalho e 59,6% dos gestores referiram baixo apoio social.

Na figura abaixo, são apresentados os fatores sociodemográficos e de trabalho relacionados à alta demanda, ao baixo controle e ao baixo apoio social.

Figura 1 – Características sociodemográficas e de trabalho dos gestores associadas à demanda, ao controle e ao apoio social. UFTM, 2021



Fonte: Da autora, 2021

A Síndrome de Burnout esteve presente em 10,5% do grupo, porém não foram observadas associações estatisticamente significativas entre os fatores sociodemográficos e as características do trabalho profissional e a síndrome de burnout.

Objetivos

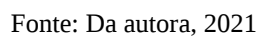
O presente relatório técnico tem como objetivo, a partir do diagnóstico realizado, propor sugestões que visem atenuar a ocorrência de presenteísmo e absenteísmo, bem como do estresse no trabalho e da síndrome de burnout relacionados a estes dois fenômenos.

Análise/Diagnóstico da Situação-problema

Após as análises dos dados, observou-se que o presenteísmo apresentou associações estatisticamente significativas com a pressão do tempo, a auto avaliação de saúde, a demanda de trabalho, a desumanização e a exaustão emocional.

Os motivos que levaram os gestores a trabalharem, apesar de apresentarem sinais/sintomas de adoecimento foram diversos e estão descritos na Figura 2. A Figura 2

Figura 2 – Nuvem de palavras com os motivos citados pelos gestores para trabalharem apesar de apresentarem algum sinal/sintoma de adoecimento. Uberaba (MG), 2021



Quadro 2 - Motivos que levaram os gestores da Universidade Federal do Triângulo Mineiro ao comportamento presenteísta. Uberaba (MG), 2021

Fatores Organizacionais	Fatores Individuais
Necessidade do trabalho	Comprometimento/Responsabilidade/Cumprir seu papel
Prazos	Querer dar conta do trabalho
Burocracia	Fazer jus ao cargo
Exigências institucionais/Pressão/Demandas urgentes	Conseguir conciliar repouso com o trabalho em home office
Trabalho Acumulado/ Não acumular trabalho	Distração do sintoma/doença
Não ter substituto/Ter que fazer o trabalho de outras pessoas	Sintomas leves/Sintomas não atrapalham a execução do trabalho
Cobranças/Mensagens, ligações e áudios em aplicativos	Gostar do que faz
Solicitações de alunos/Orientações de alunos	Não sobrecarregar os colegas/Ajudar os colegas
Falta de alguém treinado para realizar a função	Exercer as atividades necessárias para o andamento do setor

Fonte: Elaborado pela autora, 2021

Recomendações

A partir do diagnóstico realizado, as seguintes sugestões foram elaboradas com o objetivo de atenuar os impactos dos fatores psicossociais do trabalho entre os servidores ocupantes de cargos de gestão na UFTM. Com isso, espera-se que a ocorrência de absenteísmo e presenteísmo entre esses servidores reduza ao longo do tempo:

1. Oferecer treinamentos de gestão tanto para o titular, quanto para o suplente, após nomeação para o respectivo cargo, considerando as características, funções e demandas comuns a cada um dos tipos de cargos de chefia (CD, FG, FCC e sem ônus);

2. Desenvolver um manual de boas práticas de uso de Tecnologias de Comunicação e Informação (TICs), que trate de questões como ligações para números particulares, mensagens de aplicativos, horários de comunicação, e-mails durante o período de férias, entre outras;
3. Fornecer ou incentivar a realização de cursos de capacitação de gerenciamento de tempo aos gestores;
4. Criar um sistema ou fornecer acesso a aplicativos, como por exemplo Trello ou Asana, onde os servidores possam registrar as tarefas em desenvolvimento no setor, com indicação dos responsáveis e prazos, para que possa haver um melhor acompanhamento das demandas e delegação de tarefas;
5. Avaliar o dimensionamento de pessoal, considerando a demanda de cada setor;
6. Propor maior articulação entre os projetos relacionados à saúde mental desenvolvidos pelo DASS e os projetos/programas de extensão sobre sofrimento mental desenvolvidos na UFTM;
7. Criar espaços de socialização na UFTM, com áreas de lazer que possibilitem maior interação entre os servidores.

Responsáveis

Letícia Paim Barbosa da Silva (Discente)

Prof.^a Dra. Aline Silva da Costa (Orientadora)

Contatos

leticia.silva@uftm.edu.br; aline.costa@uftm.edu.br

Data da realização do relatório 15/12/2021

Referências

- CARDOSO, A. C. M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Soc., São Paulo**, v. 27, n. 1, p. 73–93, jun. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v27n1/0103-2070-ts-27-01-00073.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2020.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
- HILLESHEIN, E. F.; LAUTERT, L. Capacidade para o trabalho, características sociodemográficas e laborais de enfermeiros de um hospital universitário. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 3, p. 520-527, maio/jun. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n3/pt_a13v20n3.pdf. Acesso em: 10 fev. 2020.
- PASCHOALIN, H. C. **Presente no trabalho, mesmo doente: o presenteísmo na Enfermagem**. 2012. Tese de Doutorado (Pós-Graduação em Enfermagem) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, 2012. Disponível em: http://objdig.ufrj.br/51/teses/EEAN_D_HeloisaCamposPaschoalin.pdf. Acesso em: 24 fev. 2020.



Ministério da Educação
Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública

OFÍCIO Nº 19/2022/PROFIAP/PROPPG/UFTM

Uberaba, 11 de fevereiro de 2022.

À

“Réa Silvia Kizewsky da Silva”

“Pró-Reitoria de Recursos Humanos”

“Universidade Federal do Triângulo Mineiro”

Assunto: **Relatório Técnico Conclusivo**

Prezada,

Encaminhamos o documento anexo, referente ao produto técnico resultado da dissertação intitulada “PRESENTEÍSMO, ABSENTEÍSMO E OS ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO ENTRE SERVIDORES EM CARGOS DE GESTÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL BRASILEIRA”, apresentada e aprovada em 28/01/2022, para conclusão do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Federal do Triângulo Mineiro pela egressa Letícia Paim Barbosa da Silva.

O documento refere-se a algumas sugestões relacionadas à qualidade de vida no trabalho entre os servidores da Universidade Federal do Triângulo Mineiro que ocupam cargos de gestão, titulares e suplentes. A partir do diagnóstico realizado, o presente relatório técnico tem como objetivo propor sugestões que visem atenuar a ocorrência de presenteísmo e de absenteísmo-doença, bem como do estresse no trabalho e da síndrome de burnout associados a esses fenômenos. Dessa forma, espera-se alcançar benefícios para a saúde mental dos servidores e pretende-se contribuir para a redução da perda de produtividade relacionada aos fenômenos.

Atenciosamente,

Letícia Paim Barbosa da Silva
Egresso do PROFIAP/UFTM

Aline Silva da Costa
Docente do PROFIAP/UFTM



Documento assinado eletronicamente por **ALINE SILVA DA COSTA , Orientador(a) do Discente**, em 11/02/2022, às 14:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 87, de 17 de agosto de 2021](#).



Documento assinado eletronicamente por **LETICIA PAIM BARBOSA DA SILVA, Técnico-Administrativo em Educação**, em 11/02/2022, às 14:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 87, de 17 de agosto de 2021](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.uftm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0684867** e o código CRC **D5EF88FA**.

R. Conde de Prados, nº 155, - Bairro Abadia, Uberaba/MG, CEP 38025-260
Telefone: (34) 3700-6664 E-mail: sec.profiap@uftm.edu.br

Referência: Processo nº 23085.015253/2021-23

SEI nº 0684867

Recebido
Recebido
RÉA SILVIA KIZEWSKY DA SILVA
Pró-Reitora de Recursos Humanos
Pró-Reitoria de Recursos Humanos/UFTM
SIAPE: 2153514

14/02/2022