



ABSENTÉISMO-DOENÇA NO SERVIÇO PÚBLICO E FATORES QUE O INFLUENCIAM: DIAGNÓSTICO E RECOMENDAÇÕES PARA A UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

ABSENTEÍSMO-DOENÇA NO SERVIÇO PÚBLICO E FATORES QUE O INFLUENCIAM: DIAGNÓSTICO E RECOMENDAÇÕES PARA A UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Pedro César Lopes Teixeira de Paiva ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do(a) docente Dr. Fernando Thiago como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



SUMÁRIO

Resumo Executivo	03
Objetivo do Relatório	04
Contexto Institucional e Relevância	05
Procedimentos Metodológicos	06
Principais Achados do Diagnóstico	07
Indicadores de Monitoramento	08
Panorama dos Afastamentos	09
Recomendações Técnicas	10
Indicadores de Monitoramento	11
Contribuição para Gestão Pública	12
Considerações Finais	13
Responsável pela Proposta	14
Referências	15

RESUMO EXECUTIVO

O presente Relatório Técnico de Diagnóstico Institucional constitui o Produto Técnico-Tecnológico (PTT) derivado da dissertação de mestrado profissional intitulada “Absentismo-doença no serviço público e fatores que o influenciam: um estudo na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul”, desenvolvida no âmbito do PROFIAP/UFMS.

O documento visa traduzir os resultados da pesquisa acadêmica em proposições técnicas aplicáveis à gestão pública, com foco na identificação, análise e mitigação do absentismo-doença entre os servidores da UFMS.

A elaboração do relatório responde à necessidade de subsidiar a tomada de decisão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e de outros setores da administração universitária, oferecendo evidências empíricas e recomendações práticas voltadas à valorização do servidor, à promoção da saúde ocupacional e à eficiência institucional.



A partir de uma análise situacional baseada em dados empíricos e evidências científicas, foram identificados os principais fatores funcionais, organizacionais e socioeconômicos relacionados ao absentismo-doença na UFMS.

OBJETIVO DO RELATÓRIO

OBJETIVO GERAL

Apresentar o diagnóstico técnico do absenteísmo-doença na UFMS e propor recomendações gerenciais para prevenção e redução dos afastamentos por motivo de saúde.

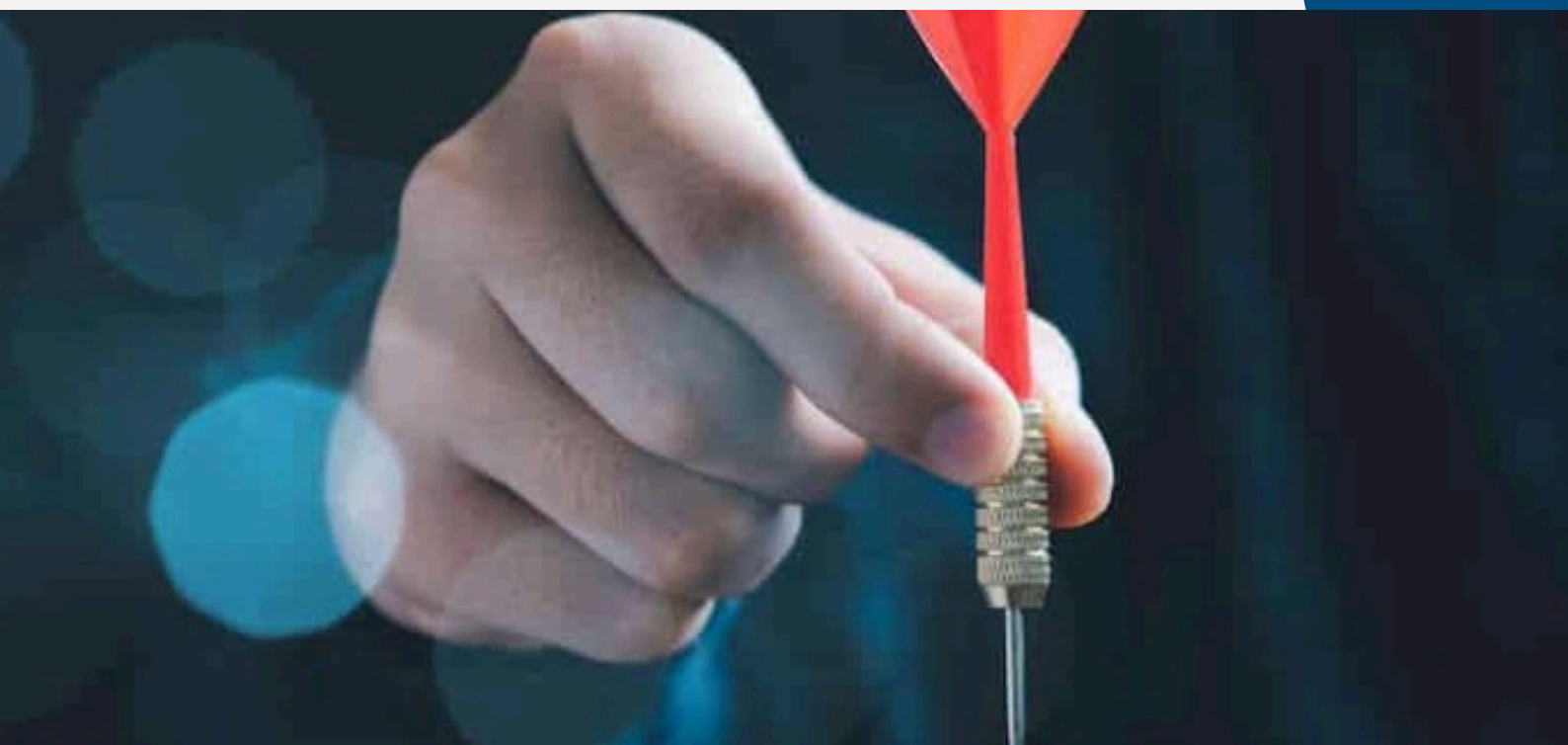
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar o perfil dos servidores afastados por doença;

Analisar os fatores funcionais, organizacionais e socioeconômicos associados ao absenteísmo;

Avaliar o impacto dos transtornos mentais e doenças osteomusculares nas licenças médicas;

Propor estratégias técnicas e indicadores para a gestão de pessoas e saúde ocupacional.

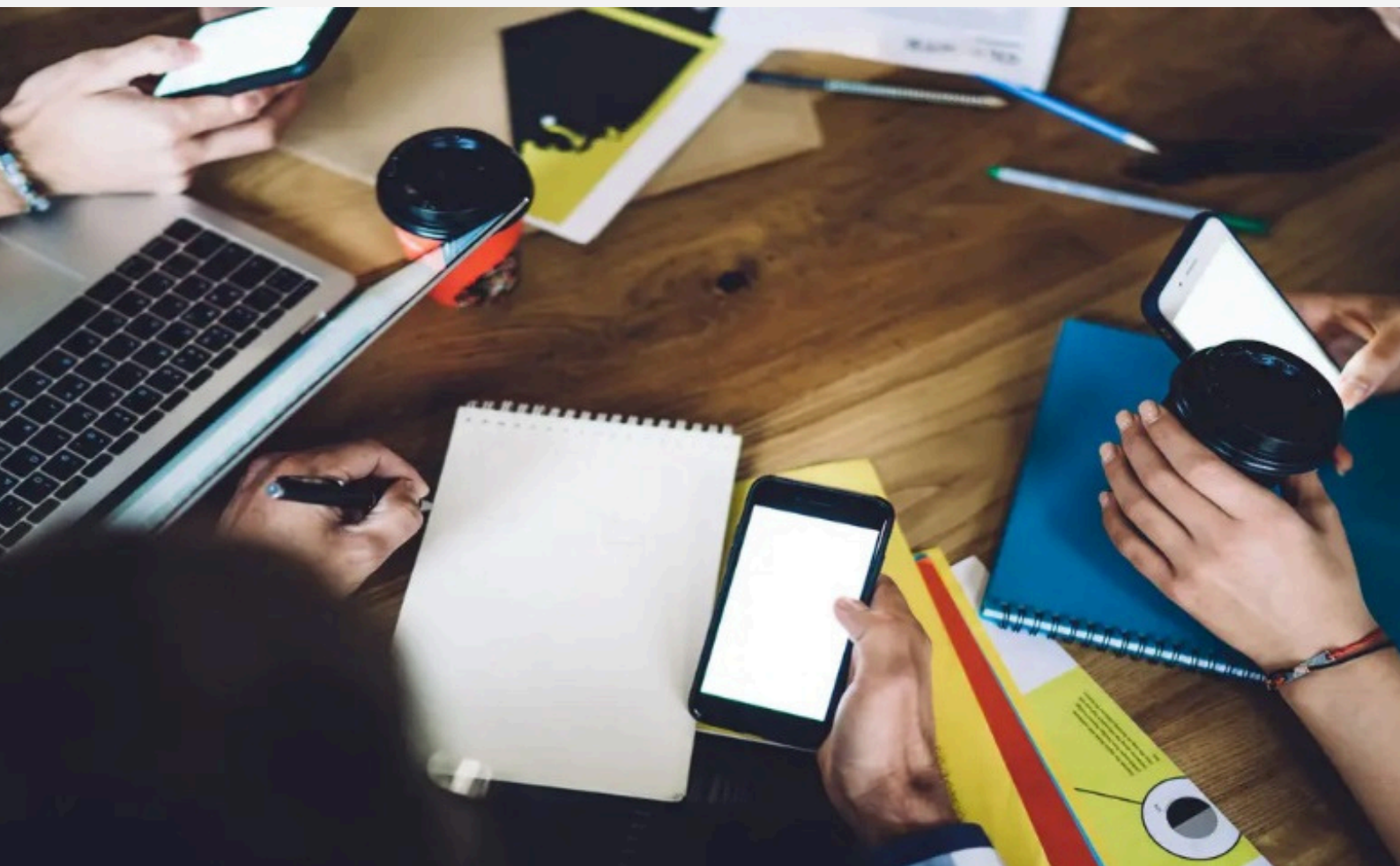


CONTEXTO INSTITUCIONAL E RELEVÂNCIA

A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) é uma instituição multicampi, com presença em diversas regiões do estado, reunindo diferentes realidades socioeconômicas e estruturais. Essa heterogeneidade reflete-se nas condições de trabalho e nos padrões de saúde dos servidores.

Em 2024, o Sistema de Gestão de Pessoal (SGP) da UFMS registrou 35.568 dias de afastamento por motivo de saúde, correspondendo a 2.661 atestados médicos de 1.008 servidores. Esses números evidenciam a magnitude do absenteísmo e seus impactos na continuidade e na qualidade dos serviços públicos prestados.

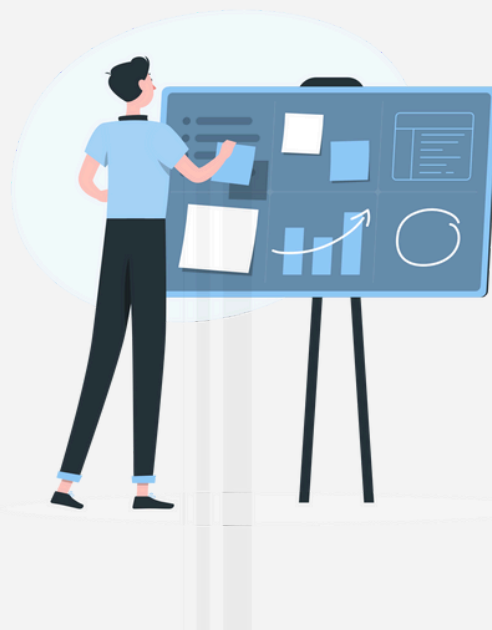
O fenômeno compromete a eficiência administrativa, a produtividade institucional e o bem-estar do servidor, além de gerar custos indiretos, como sobrecarga de equipes e necessidade de substituições emergenciais.



PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O diagnóstico técnico foi construído a partir de dados secundários obtidos da UFMS e de indicadores socioeconômicos do IBGE. A abordagem foi quantitativa, descritiva e documental, com aplicação de estatística descritiva e regressão linear múltipla no software R.

Foram consideradas variáveis funcionais (idade, gênero, cargo, setor e tempo de serviço), organizacionais (ambiente e gestão), e contextuais (PIB, IDH e infraestrutura municipal). Também foram realizados agrupamentos de perfis (análise de cluster) para compreender padrões de afastamento.



Consideradas variáveis funcionais (idade, gênero, cargo, setor e tempo de serviço), organizacionais (ambiente e gestão), e contextuais (PIB, IDH e infraestrutura municipal).

PRINCIPAIS ACHADOS DO DIAGNÓSTICO

PERFIL DOS SERVIDORES AFASTADOS

- Maioria do sexo feminino (61%);
- Predominância de faixa etária entre 40 e 55 anos;
- Servidores com mais de 10 anos de serviço apresentaram maior frequência de afastamentos;
- Predomínio de cargos técnico-administrativos.

PRINCIPAIS CAUSAS DE LICENÇA

- Transtornos mentais e comportamentais (TMC) e doenças osteomusculares foram responsáveis pela maior parte dos afastamentos;
- Licenças de curta duração (<15 dias) foram mais frequentes, mas as de longa duração (>30 dias) concentraram maior número de dias afastados.

FATORES SIGNIFICATIVOS

- Fatores funcionais e organizacionais mostraram forte correlação com o número de dias de afastamento;
- Ambientes com baixa autonomia, altas demandas emocionais e déficit de apoio da chefia apresentaram maior incidência de afastamentos;
- Servidores lotados em campi com piores indicadores socioeconômicos municipais apresentaram médias superiores de dias afastados.



ANÁLISE TÉCNICA E INTERPRETAÇÃO

Os resultados evidenciam que o absenteísmo-doença é um indicador institucional relevante de saúde organizacional, refletindo disfunções na estrutura de gestão, nas condições de trabalho e no contexto socioeconômico.

O fenômeno ultrapassa causas clínicas, revelando aspectos psicossociais e organizacionais como determinantes principais: sobrecarga, comunicação ineficiente, ausência de reconhecimento e desequilíbrio entre demandas e recursos.

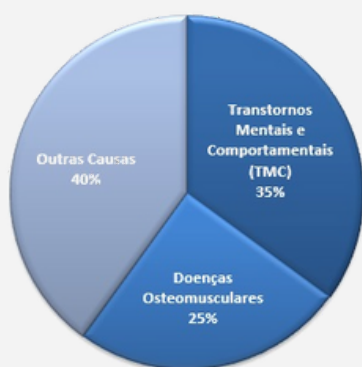
A prevalência de transtornos mentais indica fragilização da saúde emocional dos servidores, exigindo políticas institucionais específicas de promoção da saúde mental, qualidade de vida e suporte psicossocial.



PANORAMA DOS AFASTAMENTOS POR MOTIVO DE SAÚDE ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS

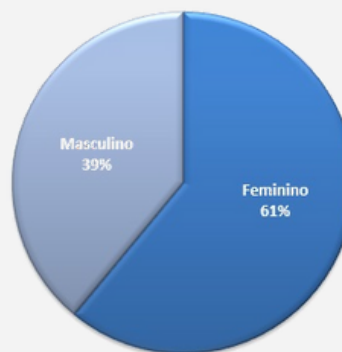
Os gráficos a seguir apresentam um panorama geral das licenças médicas analisadas, contemplando variáveis demográficas, ocupacionais e de saúde.

Principais Causas



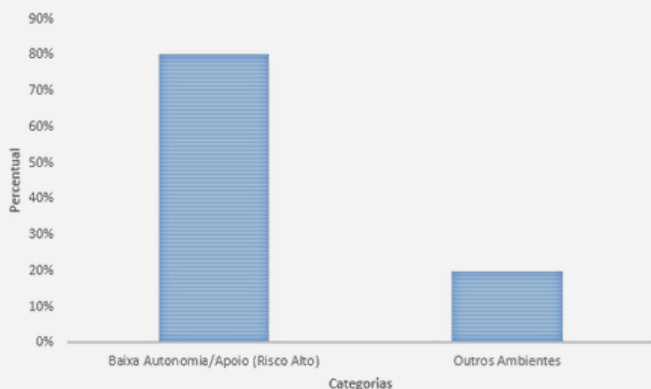
■ Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) ■ Doenças Osteomusculares ■ Outras Causas

Distribuição por Gênero

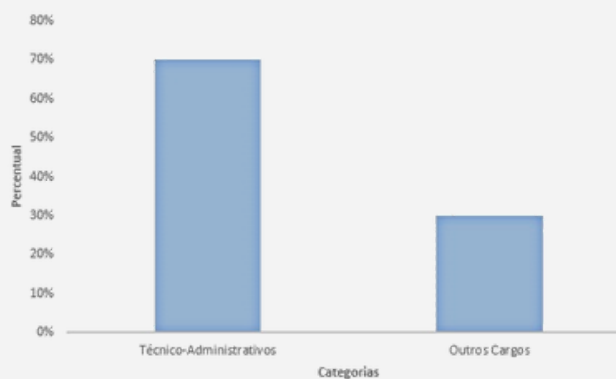


■ Sexo ■ Feminino ■ Masculino

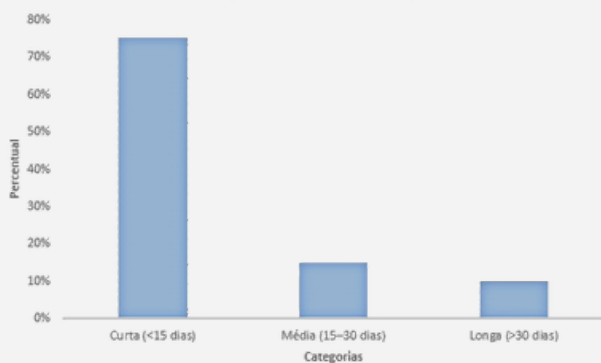
AMBIENTES DE RISCO



PREDOMINÂNCIA DE CARGOS



DURAÇÃO DAS LICENÇAS



“

A análise revela predominância de mulheres entre os afastamentos, com maior incidência entre técnicos-administrativos. A maioria das licenças é de curta duração e ocorre em setores de baixa autonomia, enquanto os principais motivos são transtornos mentais e doenças osteomusculares, evidenciando impactos psicossociais e ergonômicos no trabalho.



RECOMENDAÇÕES TÉCNICAS

EIXO 1 – GESTÃO DE PESSOAS E CLIMA ORGANIZACIONAL

- Implantar Programa Institucional de Prevenção ao Absenteísmo com metas, indicadores e plano anual de ações;
- Criar Comissão Permanente de Saúde e Clima Organizacional, com representantes da PROGEP, CIS e gestores de unidades;
- Promover campanhas de conscientização sobre saúde mental, ergonomia e bem-estar laboral.

EIXO 2 – SAÚDE OCUPACIONAL E APOIO PSICOSSOCIAL

- Reestruturar o Serviço de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS/UFMS), ampliando o atendimento psicológico e psiquiátrico preventivo;
- Desenvolver programas de retorno ao trabalho assistido, com readaptação gradual e acompanhamento multiprofissional;
- Implementar ações de monitoramento epidemiológico dos afastamentos por grupo CID.

EIXO 3 – FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

- Instituir política de capacitação continuada para gestores de pessoas, com foco em liderança empática, gestão de conflitos e comunicação assertiva;
- Ofertar cursos sobre saúde mental e resiliência ocupacional;
- Ampliar o uso do teletrabalho e arranjos flexíveis para cargos compatíveis, com critérios claros e monitoramento.

EIXO 4 – GESTÃO DA INFORMAÇÃO E INDICADORES

- Integrar dados do SGP, SIASS e Avaliação Institucional, criando painel de controle do absenteísmo (dashboard interativo);
- Estabelecer indicadores trimestrais de monitoramento:
 1. Taxa de dias de afastamento/ 100 servidores;
 2. Frequência de licenças por CID;
 3. Índice de reincidência;
 4. Taxa de retorno precoce.

EIXO 5 – AMBIENTE E INFRAESTRUTURA

- Realizar auditorias de ergonomia e melhorias estruturais em ambientes críticos;
- Criar plano de adequação física progressiva nos campi com piores índices de absenteísmo;
- Fortalecer o canal institucional de escuta e acolhimento para servidores em sofrimento psíquico.
-



INDICADORES DE MONITORAMENTO

Ações a seguir apresenta medidas estratégicas para aplicação de boas práticas propostas. Cada ação está vinculada a um objetivo, prazo e indicador de acompanhamento.

Indicador	Descrição	Meta (2 anos)	Fonte de Dados
Taxa de absenteísmo-doença	$\text{Dias de afastamento} \div \text{n}^\circ \text{ total de servidores} \times 100$	Reduzir em 10%	*SGP/**PROGEP
Reincidência de afastamentos	Média de licenças por servidor	Reduzir em 15%	SGP/PROGEP
Afastamentos por TMC	Proporção de licenças relacionadas à saúde mental	Reduzir em 20%	SGP/PROGEP
Satisfação com ambiente de trabalho	Índice da Avaliação Institucional	Aumentar em 15%	Relatório da Avaliação Institucional da UFMS
Participação em ações de saúde	Nº de servidores envolvidos em programas	Aumentar em 25%	Controle ***PROECE e PROGEP



CONTRIBUIÇÃO PARA A GESTÃO PÚBLICA

O relatório oferece à UFMS instrumentos técnicos de diagnóstico e planejamento para enfrentar o absenteísmo-doença com base em evidências.

Contribui para:

- Fortalecimento da governança de pessoas;
- Formulação de políticas institucionais de saúde ocupacional;
- Integração entre gestão administrativa e bem-estar do servidor;
- Aprimoramento da eficiência e da produtividade na administração pública federal.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

O absenteísmo-doença na UFMS revela-se como fenômeno multifatorial, influenciado por determinantes organizacionais, psicossociais e contextuais. As análises demonstram a necessidade de ações preventivas, integradas e contínuas para reduzir afastamentos e promover ambientes de trabalho saudáveis.

A implementação das recomendações apresentadas neste relatório permitirá à PROGEP e à administração universitária institucionalizar uma política de valorização e saúde do servidor, alinhada aos princípios de eficiência, transparência e sustentabilidade da gestão pública.



RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Autor

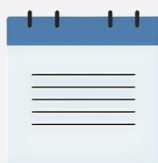
Pedro César Lopes Teixeira de Paiva

✉ pedro_paiva@ufms.br

Orientador

Fernando Thiago

✉ fernando.t@ufms.br



Data do Relatório: 07 de novembro de 2025.



REFERÊNCIAS

ARCOVERDE DE FREITAS, C. Considerações sobre o absenteísmo – problema de administração. **Revista do Serviço Público**, v.70, n.2, p.138–142, 1956.

BARGAS, A. P.; MONTEIRO, M. I. Absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, 2014.

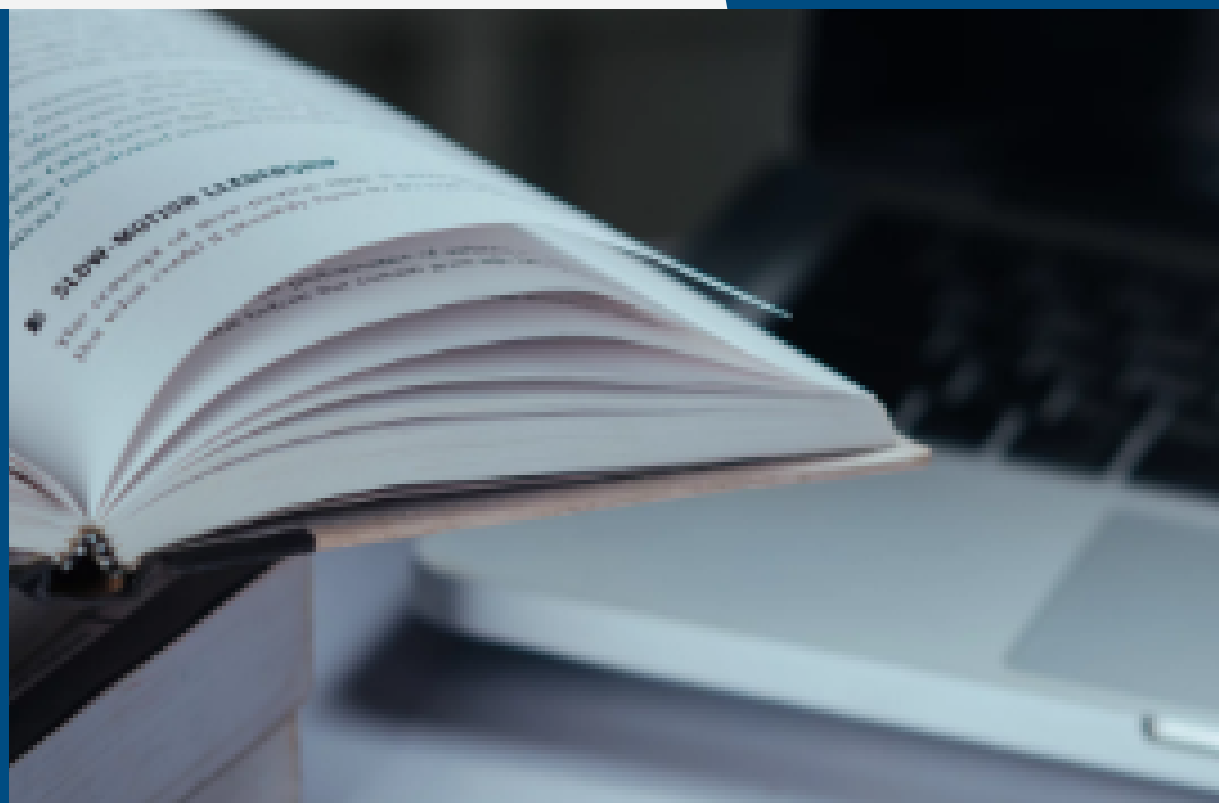
LEÃO, A. L. M. S. et al. Absenteísmo-doença em servidores públicos: estudo em Goiânia (2005–2010). **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, 2015.

MENDES, R. T. et al. Impactos do absenteísmo nas Instituições Federais de Ensino Superior. *Rev. GEP*, 2022.

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. F. M. Absenteísmo-doença no setor público: revisão integrativa. **Saúde Soc.**, 2018.

TENHIÄLÄ, A. et al. Organizational justice and sickness absence. *J. Occup. Health Psychol.*, 2013.

SAFY-GODINEAU, S. et al. Perceived organizational support and sickness absence. **Public Health**, 2020.



Discente: Pedro César Lopes Teixeira de Paiva

Orientador: Dr. Fernando Thiago

Universidade Federal do Mato Grosso do Sul

07 de novembro de 2025

