

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

Maicon Amaral Guimarães

**Absenteísmo-doença entre docentes: o caso da Universidade Federal de Juiz de
Fora**

Juiz de Fora

2022

Maicon Amaral Guimarães

Absenteísmo-doença entre docentes: o caso da Universidade Federal de Juiz de Fora

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de Educação, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Daniela Fantoni de Lima Alexandrino

Juiz de Fora

2022

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Guimarães, Maicon Amaral.

Absenteísmo-doença entre docentes : o caso da Universidade Federal de Juiz de Fora / Maicon Amaral Guimarães. -- 2022.
139 f. : il.

Orientadora: Daniela Fantoni de Lima Alexandrino
Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, 2022.

1. Absenteísmo. 2. Saúde. 3. Bem-estar. 4. Docente. 5. UFJF. I. Alexandrino, Daniela Fantoni de Lima, orient. II. Título.

Maicon Amaral Guimarães

Absenteísmo-doença entre docentes: O caso da Universidade Federal de Juiz de Fora

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Aprovada em 29 de abril de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a)Dr(a). Daniela Fantoni de Lima Alexandrino - Orientadora
Universidade do Estado de Minas Gerais

Prof(a)Dr(a). Luiz Flávio Neubert
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof(a)Dr(a). Kelly da Silva
Universidade do Estado de Minas Gerais

Juiz de Fora, 22/03/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Daniela Fantoni de Lima Alexandrino, Usuário Externo**, em 18/05/2022, às 17:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por **Maicon Amaral Guimaraes, Servidor(a)**, em 18/05/2022, às 19:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Flavio Neubert, Professor(a)**, em 20/05/2022, às 09:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Kelly da Silva, Usuário Externo**, em 27/05/2022, às 21:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **0718267** e o código CRC **60EFFB0A**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela vida e pela saúde para que eu atingisse este objetivo.

Aos meus pais, José Egídio e Arminda, por me incentivarem e sempre acreditarem em mim.

À minha esposa, Mariana, pelo apoio incondicional em todos os momentos desta caminhada e por sempre acreditar em meu potencial, até quando eu mesmo duvidava, dando-me forças para seguir em frente.

Ao meu irmão Vinícius, que antes de eu ingressar na UFJF já me alertava para a importância de realizar esta pós-graduação.

A todos os meus colegas da PROGEPE, com destaque à Pró-Reitora Renata, à Leandra, da COSSBE, e à minha Coordenadora, Lucinéia. Muito obrigado pela ajuda!

À Prof.^a Dr.^a Kelly da Silva e ao Prof. Dr. Luiz Flávio Neubert, por aceitarem o convite para participar do exame de qualificação e da banca examinadora, oferecendo-me contribuições valiosas para o enriquecimento e aperfeiçoamento da pesquisa desenvolvida.

Um agradecimento especial à Amélia Gabriela Thamer Miranda Ramos, que me deu suporte na escrita desta dissertação.

A todos os docentes da UFJF que participaram desta pesquisa.

A educação é o grande motor do desenvolvimento pessoal. É através dela que a filha de um camponês se torna médica, que o filho de um mineiro pode chegar a chefe de mina, que um filho de trabalhadores rurais pode chegar a presidente de uma grande nação.

(Nelson Mandela "Madiba")

RESUMO

Esta dissertação foi desenvolvida no Programa de Pós-graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação e teve como objetivo encontrar de que forma a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) promove a assistência à saúde de seus profissionais docentes, tendo em vista as elevadas taxas de absenteísmo causado por doença entre estes profissionais e dada a importância destes para o desenvolvimento das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão. A pesquisa desenvolveu-se a partir da análise dos dados referentes aos afastamentos nos últimos seis anos, identificando as principais doenças bem como mapeando os setores com maior ocorrência. A partir de um estudo qualitativo, pretendeu-se obter, por meio da percepção dos próprios professores, quais fatores ligados ao ambiente de trabalho contribuem para a ocorrência de afastamentos e também de que forma esses profissionais percebem os esforços envidados pelos setores da UFJF para a promoção da saúde. Além disso, foram ouvidos, em entrevistas semiestruturadas, os atores que desempenham funções capazes de exercer influência nas ações de assistência e promoção à saúde dos servidores docentes. Dentre os principais agravos à saúde dos professores, destacaram-se os transtornos mentais e os de comportamento. Por meio da análise dos dados obtidos nas pesquisas de campo e documental, foram identificados fatores relacionados ao ambiente laboral que pressupõem a ocorrência de afastamentos, tais como o excesso da carga de atividades, devido à necessidade de produção acadêmica, e os problemas de relacionamento interpessoal. Apesar da existência de ações de promoção à saúde dos servidores, a falta de reconhecimento por parte dos docentes sugere limitações. Neste cenário, foi proposto um Plano de Ação Educacional com o objetivo de indicar novos caminhos, fundamentado em cursos de capacitação e no fortalecimento das políticas existentes por meio de campanhas de divulgação.

Palavras-chave: Absenteísmo. Saúde. Bem-estar. Docente. UFJF.

ABSTRACT

This dissertation was developed in the Graduate Program in Management and Evaluation of Public Education of the Public Policies Center and Education Evaluation and aimed to find out how the Federal University of Juiz de Fora (UFJF) promotes health care for its teaching professionals, given the high rates of absenteeism caused by illness among these professionals, and given their importance for the development of Teaching, Research and Extension activities. The study was developed through the analysis of data referring to absences in the last six years, identifying the main diseases as well as mapping the sectors with the highest occurrence. From a qualitative study, it was intended to obtain, through the perception of the professors themselves, which factors related to the work environment contribute to the occurrence of absences, and also, how these professionals perceive the efforts made by the UFJF sectors for health promotion. Besides, semi-structured interviews were carried out with the actors who perform functions capable of exerting influence on the assistance and health promotion actions of teaching staff. Among the main health problems of professors, mental and behavioral disorders stood out. Through the analysis of the data obtained in the field and documentary research, we identified factors related to the work environment that presuppose the occurrence of absences, such as the overload of activities, due to the need for academic production and interpersonal relationship problems. Despite the existence of actions to promote the health of civil servants, the lack of recognition on the part of professors suggests limitations. In this scenario, an Educational Action Plan was proposed to indicate new ways, based on training courses and the strengthening of existing policies through dissemination campaigns.

Keywords: Absenteeism. Health. Well-being. Professor. UFJF.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	- Distribuição dos docentes efetivos por titulação	24
Gráfico 2	- Distribuição dos docentes efetivos por jornada de trabalho	25
Gráfico 3	- Distribuição dos docentes efetivos por sexo	28
Gráfico 4	- Distribuição dos docentes efetivos por faixa etária	28
Gráfico 5	- Tempo de atuação como docente na UFJF	79
Gráfico 6	- Área de atuação dos respondentes	80
Gráfico 7	- Porcentagem de concordância em relação ao item: “Sinto-me disposto a iniciar um dia de trabalho”	81
Gráfico 8	- Porcentagem de concordância em relação ao item: “Ao final de um dia de trabalho, me sinto cansado e/ou esgotado”	82
Gráfico 9	- Porcentagem de concordância aos itens: “Problemas de relacionamento no ambiente laboral com colegas de trabalho e alunos provocam-me desgaste e influenciam o meu bem-estar” .	83
Gráfico 10	- Porcentagem de concordância aos itens: “Não me sinto bem ao realizar atividades de ensino de graduação e pós-graduação”	84
Gráfico 11	- Porcentagem de concordância ao item: “Não me sinto bem ao realizar atividades administrativas e de gestão”	85
Gráfico 12	- Porcentagem de concordância ao item: “A intensificação do trabalho docente nos últimos anos trouxe metas de produção científica as quais tenho dificuldades em cumprir”	86
Gráfico 13	- Porcentagem de concordância ao item: “Consigo dar conta de todas as atividades durante o horário de expediente”	87
Gráfico 14	- Porcentagem de concordância ao item: “A instituição que eu trabalho realiza um bom trabalho referente à promoção da saúde e prevenção de doenças de seus professores”	88
Gráfico 15	- Conhecimento das ações desenvolvidas pela UFJF entre os docentes	89
Gráfico 16	- Programas citados pelos docentes	90
Gráfico 17	- Beneficiários do plano contratado pela UFJF (Unimed-JF)	91
Gráfico 18	- Porcentagem de concordância ao item: “A operadora de plano de saúde com contrato vigente com a UFJF (Unimed-JF) realiza	

um bom trabalho referente à promoção da saúde e prevenção
de doenças de seus professores” 92

LISTA DE ORGANOGRAMAS

Organograma 1 - Estrutura da PROGEPE	33
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Programas oferecidos pela Unimed-JF para os beneficiários	37
Quadro 2	- Elementos metodológicos da pesquisa – Capítulo 2	58
Quadro 3	- Elementos metodológicos da pesquisa – Capítulo 3	59
Quadro 4	- Instrumentos de pesquisa e atores pesquisados	60
Quadro 5	- Atores entrevistados (codinomes, abreviações, data e duração das entrevistas)	63
Quadro 6	- Problemas identificados e ações propositivas	100
Quadro 7	- Proposta de intervenção n° 1	102
Quadro 8	- Proposta de intervenção n° 2	103
Quadro 9	- Proposta de intervenção n° 3	104
Quadro 10	- Proposta de intervenção n° 4	106
Quadro 11	- Proposta de intervenção n° 5	106
Quadro 12	- Proposta de intervenção n° 6	107
Quadro 13	- Proposta de intervenção n° 7	109
Quadro 14	- Proposta de intervenção n° 8	110
Quadro 15	- Proposta de intervenção n° 9	111

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Afastamentos por motivo de saúde entre docentes da UFJF	40
Tabela 2	- Afastamentos por motivo de saúde entre docentes da UFJF por setores (2014 - 2019)	41
Tabela 3	- Maiores causas de licença médica entre docentes (2014-2019) .	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAP	Coordenação de Administração de Pessoal
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CID-10	Classificação Internacional de Doenças
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONSU	Conselho Superior
COSSBE	Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-estar
EaD	Educação a Distância
ENADE	Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
GSAT	Gerência de Saúde do Trabalhador
GT	Grupo de Trabalho
GV	Governador Valadares
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
IGC	Índice Geral de Cursos
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira
JF	Juiz de Fora
LTS	Licença para Tratamento de Saúde
MEC	Ministério da Educação
MG	Minas Gerais
NASS	Núcleo de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor
NOSS	Norma Operacional de Saúde do Servidor
NUDEP	Núcleo de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PRÓ-VIDA	Programa para Qualidade de Vida dos Servidores Públicos Federais
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
REUNI	Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

RS	Rio Grande do Sul
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SIAPÉ	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
SIGA	Sistema Integrado de Gestão Acadêmica
SUS	Sistema Único de Saúde
TA	Taxa de Absenteísmo
TAE	Técnico Administrativo em Educação
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
2	O ABSENTEÍSMO-DOENÇA NO ENSINO SUPERIOR: O CASO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA	21
2.1	A UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA	21
2.2	O CORPO DOCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA	23
2.3	POLÍTICAS E DIRETRIZES DE ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	28
2.4	PROGRAMAS DE ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA	31
2.4.1	Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-estar	34
2.4.2	Coordenação de Administração de Pessoal – Setor de Assistência à Saúde Suplementar	36
2.5	LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE ENTRE DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA	39
3	ABSENTEÍSMO, ATENÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO DOCENTE	46
3.1	TRABALHO E ABSENTEÍSMO	46
3.2	ABSENTEÍSMO E GESTÃO DE PESSOAS	48
3.3	ABSENTEÍSMO: PRINCIPAIS FATORES DE ADOECIMENTO ENTRE DOCENTES	49
3.4	PROGRAMAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE EM OUTRAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	53
3.5	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	57
3.5.1	Análise das entrevistas	62
3.5.2	Análise dos questionários	82
3.6	DISCUSSÃO ACERCA DOS RESULTADOS	94
4	O DESAFIO DO BEM-ESTAR LABORAL: UMA PROPOSTA DE AÇÃO COLETIVA	98
4.2	AÇÕES A SEREM EXECUTADAS PELA EQUIPE GESTORA	101

4.2.1	Criação de curso sobre a otimização do tempo e campanha de conscientização dos males provocados pelo excesso de trabalho	101
4.2.2	Consolidação dos Núcleos de Atenção à Saúde dos Servidores ...	103
4.2.3	Maior divulgação das ações desenvolvidas pela UFJF e pela operadora de plano de saúde	104
4.2.4	Maior fiscalização do contrato no que diz respeito às ações praticadas pela operadora	106
4.2.5	Criação de cursos de capacitação para a formação de gestores ...	108
4.2.6	Acompanhamento dos servidores afastados por motivos de saúde mental, a fim de oferecer um suporte e entender os fatores causadores	109
4.2.7	Criação de curso sobre relacionamento interpessoal no trabalho .	110
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	112
	REFERÊNCIAS	115
	APÊNDICE A – Questionário a ser enviado a todos os docentes efetivos e ativos da UFJF	124
	APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista com a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas	128
	APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista com a Coordenadora de Administração de Pessoal	129
	APÊNDICE D – Roteiro de entrevista com o Coordenador de Saúde, Segurança e Bem-Estar	130
	APÊNDICE E – Roteiro de entrevista com o representante sindical dos docentes da Universidade Federal de Juiz de Fora	131
	APÊNDICE F – Roteiro de entrevista com o representante técnico da operadora Unimed-JF	132
	ANEXO A – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa	133
	ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Entrevistas	138
	ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Questionário	139

1 INTRODUÇÃO

A qualidade da educação é mensurada de acordo com diversos fatores, como a infraestrutura do ambiente escolar, os métodos e técnicas de ensino, a gestão administrativa e os instrumentos de avaliação da aprendizagem. Dentre os elementos que indicam uma educação de qualidade, vários estão ligados a um componente comum, o mediador entre o conhecimento e o aluno, o professor. Dificilmente se encontra uma educação dita de qualidade em que os professores são mal remunerados, sem um plano de carreira, sem incentivos para a sua formação e capacitação. Para a motivação e o comprometimento do docente, é imprescindível, além dos fatores acima, que eles estejam saudáveis para o exercício da função. Assim sendo, sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) assume um protagonismo no que concerne à qualidade da educação em todos os seus níveis.

Como servidor Técnico Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal de Juiz Fora (UFJF), atualmente na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) – Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) – Assistência à Saúde Suplementar, coloquei-me a observar a expressiva quantidade de afastamentos de servidores por motivos de saúde, tanto de docentes quanto de técnicos administrativos.

A Instituição Pública de Ensino em questão é vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e detentora de autonomia administrativa, financeira, patrimonial, didática e disciplinar. A UFJF disponibiliza à população cursos de graduação, pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, atuando ainda, de forma indissociável, nas áreas de pesquisa e extensão.

O serviço público é aquele que é oferecido à população pelo Estado. Deste modo, os servidores públicos são os mediadores entre a administração pública e a sociedade. Nas palavras de Carvalho (2014, p. 65), o servidor público é o Estado personificado, em razão deste “não possuir capacidade própria de pronunciar sua vontade, depende de pessoas físicas, por ele investidas de competência para tanto”. Dentro de sua complexa organização do trabalho, a Universidade Federal de Juiz de Fora tem seu quadro de servidores efetivos composto por duas categorias profissionais, os docentes e os TAEs. Na categoria dos TAEs, existem várias ocupações profissionais com destaque para os cargos com maiores quantitativos na UFJF, como os assistentes e os auxiliares em administração, administradores,

bibliotecários, técnicos e auxiliares em enfermagem, enfermeiros, médicos, analistas de tecnologia da informação, engenheiros, farmacêuticos, técnicos de laboratório e vigilantes. Devido à carência de estudos relacionados à saúde dos servidores docentes da UFJF, optamos por delimitar a pesquisa neste grupo.

A carreira docente é sem sombra de dúvidas uma das mais importantes na sociedade, pois o professor é responsável por efetivar a mediação na construção de conhecimento dos alunos e, ainda, por intermédio da sua ação, os alunos podem e devem desenvolver, dentre outras habilidades e competências, a consciência crítica. A profissão do professor é a base da formação de profissionais de todas as outras áreas, portanto deve ser reconhecida e valorizada.

Destarte, para que o professor desempenhe com plenitude suas funções, é primordial que ele se sinta bem. Muito se fala em educação de qualidade, relacionando-a a boas estruturas físicas e qualificação do corpo docente, porém a satisfação profissional influencia diretamente no bem-estar do professor e deve ser levada em conta, uma vez que professores satisfeitos e motivados tendem a se dedicar mais e a desempenhar com maior qualidade suas funções, pois desenvolvem sentimentos prazerosos em relação ao ofício da docência. Sobre o bem-estar docente, descreve Jesus (2007):

o conceito de bem-estar docente pode ser traduzido pela motivação e realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliência) e de estratégias que este desenvolve para conseguir fazer frente às exigências e dificuldades profissionais, superando-as e otimizando o seu próprio funcionamento. (JESUS, 2007 p. 26).

Nas últimas décadas, mudanças culturais, sociais, políticas e tecnológicas impuseram à educação constantes reformas. Diante disso, o mestre, que outrora era uma figura respeitada e valorizada, hoje luta pelo reconhecimento de sua enorme função social. Por diversos motivos, os quais buscamos mostrar nesta pesquisa, a função docente tem sido alvo de estudos que a relacionam como uma profissão desgastante. E esse desgaste não é tão somente de ordem física, mas também mental, como descreveram os autores Esteve (1999), Codo (2006) e Seligmann-Silva (2011).

No período compreendido entre os anos de 2014 a 2019, segundo informações obtidas no Sistema Integrado de Gestão Acadêmica (SIGA), cada

docente afastado utilizou-se da Licença para Tratamento de Saúde (LTS) em média por 72 dias ao ano. Durante o mesmo período, a média anual de afastamentos foi de 7.780 dias.

Uma importante ferramenta utilizada pelas Instituições Federais de Ensino Superior para minimizar os impactos causados pela ausência dos docentes é a contratação do professor substituto, porém, de acordo com o Decreto nº 7.485, de 2011, do Governo Federal, a abertura do edital de contratação só pode ser realizada quando a licença por motivos de saúde for superior a 60 dias (BRASIL, 2011). Ademais, no caso da UFJF, o prazo entre a elaboração do edital, o processo de seleção e o início do exercício do professor substituto costuma ser de aproximadamente 30 dias.

Tendo em vista o importante papel dos docentes numa instituição de ensino superior e as elevadas taxas de afastamento destes, apresenta-se a seguinte questão: de quais formas a instituição promove a assistência à saúde destes servidores de modo a oferecê-los uma melhor qualidade de vida? O recorte temporal dos dados pesquisados inicia-se justamente no ano de 2014, quando o Conselho Superior da UFJF (CONSU) aprovou a resolução que criou o Programa para a Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Públicos Federais da UFJF, o Pró-Vida.

Como objetivo geral, a pesquisa buscou discutir as relações entre o adoecimento dos docentes e o ambiente de trabalho. Os objetivos específicos foram: diagnosticar e descrever o panorama acerca do processo atual de assistência à saúde dos docentes por parte de duas coordenações existentes na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas: a Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-estar (COSSBE) e a Coordenação de Administração de Pessoal (CAP); mapear as unidades acadêmicas que apresentam maiores ocorrências de doenças laborais; analisar os dados obtidos visando encontrar as doenças mais frequentes; e buscar, por meio do diálogo com o referencial teórico, soluções que visem à redução dos afastamentos e melhora da qualidade de vida dos professores.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi utilizado referencial teórico sobre a temática em questão, expondo os principais estudos realizados a respeito dos processos de saúde e doença dos professores do ensino superior, com destaque para as publicações que arrolam os conceitos de Absenteísmo, sua relação com o setor de Gestão de Pessoas, as principais causas de afastamento entre docentes e

as práticas bem-sucedidas em outras instituições. Somado a isso, foram utilizados questionários e entrevistas com os atores envolvidos na temática como instrumentos de pesquisa, de modo que pudemos obter, por meio dos questionários, a percepção dos próprios docentes a respeito do ambiente laboral e das ações que a instituição desenvolve com o intuito de preservar o bem-estar e a Qualidade de Vida no Trabalho. O objetivo principal da aplicação da entrevista semiestruturada aos gestores foi buscar esclarecer as impressões e atitudes deles frente aos afastamentos por motivo de saúde

O próximo capítulo, de aspecto descritivo, contextualizará a UFJF, ambiente onde se desenvolve a pesquisa, apresentando sua história, suas características e seu corpo docente. No sentido de melhor entender as políticas públicas voltadas para a saúde ocupacional dos servidores, é apresentado um apanhado da evolução da legislação a respeito. De forma análoga, apresentam-se as políticas e programas desenvolvidos localmente pela instituição, com destaque para duas coordenações da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. O capítulo encerra-se com a descrição do absenteísmo entre docentes na UFJF nos últimos seis anos.

Em seguida, no capítulo analítico serão apresentadas as definições do conceito de absenteísmo bem como as suas relações com o setor de gestão de pessoas. Também serão apresentados estudos relevantes na área a fim de estabelecer eixos teóricos que sustentem as hipóteses da ocorrência na UFJF, paralelamente apresentando programas de promoção à saúde em outras Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Seguindo no capítulo analítico, serão expostos os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, apresentando as discussões e análises dos dados por eles obtidos.

Por fim, de acordo com os principais achados da pesquisa, será exposto, no capítulo propositivo, um Plano de Ação Educacional (PAE) com o objetivo de apontar diretrizes que visem à redução ou à erradicação dos problemas em questão.

2 O ABSENTEÍSMO-DOENÇA NO ENSINO SUPERIOR: O CASO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Conforme sinalizado na exposição introdutória, este capítulo possui um caráter descritivo e segue em cinco seções assim divididas: 2.1) Apresenta a instituição UFJF, sua história e estrutura, delimitando a importância da instituição como polo estudantil regional; 2.2) Expõe as características gerais do quadro docente da instituição, como o quantitativo, a forma de ingresso, a divisão por gênero, faixa etária e titulação; 2.3) Traz as políticas de atenção à saúde do trabalhador no serviço público federal ao longo do tempo, com suas atualizações mais importantes; 2.4) Mostra os programas de atenção à saúde dos servidores, desenvolvidos no âmbito da UFJF, com destaque para duas coordenações da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), a Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-estar (COSSBE) e a Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) no setor de Assistência à Saúde Suplementar; e 2.5) Apresenta dados referentes aos afastamentos por motivo de saúde dos docentes da UFJF nos últimos seis anos, bem como as principais características e causas desses afastamentos.

Os aspectos apresentados nas seções supracitadas servirão de base para o entendimento da ocorrência do absenteísmo por motivo de doença entre os docentes da universidade, além nortear a elaboração dos próximos capítulos deste estudo.

2.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

A Universidade Federal de Juiz de Fora foi criada em 23 de dezembro de 1960, por ato do então presidente Juscelino Kubitschek (UFJF, 2020a). A Cidade Universitária foi construída no ano de 1969, local onde permanece até os dias atuais. Segunda universidade federal do interior do país a ser criada – posterior apenas à de Santa Maria (RS) – a instituição se formou a partir da agregação de estabelecimentos de Ensino Superior de Juiz de Fora, reconhecidos e federalizados.

A UFJF é sediada no município de Juiz de Fora, Minas Gerais (JF/MG) e possui um *campus* avançado situado em Governador Valadares, Minas Gerais (GV/MG). Considerada uma autarquia federal, tem como objetivo ofertar ensino superior público e gratuito à população, além de realizar também pesquisas e

projetos de extensão. Com reconhecimento nacional e internacional, a instituição posiciona-se como um polo científico e cultural de uma região de mais de três milhões de habitantes e é considerada uma das melhores universidades da América Latina. Atualmente conta com 93 opções de cursos de graduação, 36 de mestrado e 17 de doutorado, em diversas áreas de conhecimento. O artigo 5º do estatuto da universidade traz a definição da sua missão: a Universidade tem por finalidade produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida (UFJF, 1998).

Em 2007, com a adesão ao Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), a UFJF iniciou um processo de franca expansão. A partir de então, a oferta de vagas na instituição dobrou, passando de 2.140 no início de 2008 para 4.496 vagas de ingresso anuais em 2014, e instituíram-se os Bacharelados Interdisciplinares, com a oferta de novo formato e modelo de formação acadêmica, caracterizada por um ciclo básico e um ciclo profissionalizante na graduação.

Outro momento importante ocorreu em 2012, quando foi criado o *Campus Avançado* da UFJF na cidade de Governador Valadares. Naquele ano, iniciaram-se as atividades, com a oferta de 790 vagas anuais em nove cursos de bacharelado: Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Direito, Farmácia, Fisioterapia, Medicina, Nutrição e Odontologia. A partir do segundo semestre de 2013, iniciou-se o curso de Bacharelado em Educação Física, com 80 vagas anuais.

No que diz respeito às avaliações externas, a UFJF tem alcançado bons resultados. De acordo com a última divulgação feita pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP), em dezembro de 2019, a instituição obteve um conceito 4 no Índice Geral de Cursos (IGC), numa escala que varia de 1 a 5. Os indicadores de qualidade da Educação Superior são calculados a partir dos resultados do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE). Desde o ano de 2013, a UFJF mantém o conceito, o que reafirma o compromisso de oferecer à população um ensino gratuito de qualidade.

Como visto nesta seção, por meio dos resultados de avaliações externas, a universidade figura entre as mais qualificadas do país. Boa parte desse mérito se

deve ao desempenho dos estudantes, que é resultado do esforço de todos os professores. Nesse viés, não se pode falar em qualidade sem levar em conta o corpo docente, deste modo apresentaremos no próximo capítulo as características gerais dos professores da UFJF.

2.2 O CORPO DOCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

A UFJF contava em janeiro de 2020 com a força de trabalho de 3.167 servidores ativos, sendo 1.545 técnicos administrativos em educação e 1.622 docentes efetivos, segundo dados obtidos no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) em ambos os *campi*. A Instituição conta ainda com 2.099 servidores aposentados e pensionistas.

O ingresso dos servidores efetivos na UFJF se dá exclusivamente por meio de concurso público, como preceitua a Constituição Federal de 1988:

a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). (BRASIL, 1988, recurso online).

Em se tratando de concurso para Professor da Carreira do Magistério Superior da UFJF, de acordo com a Portaria UFJF nº 1.329, de 2015, a seleção é realizada por meio das seguintes etapas: I – Prova Escrita, eliminatória, II – Prova Prática (quando couber), eliminatória; III – Prova de Didática, eliminatória; e IV – Prova de Títulos e de Projeto Acadêmico, classificatória (UFJF, 2015)

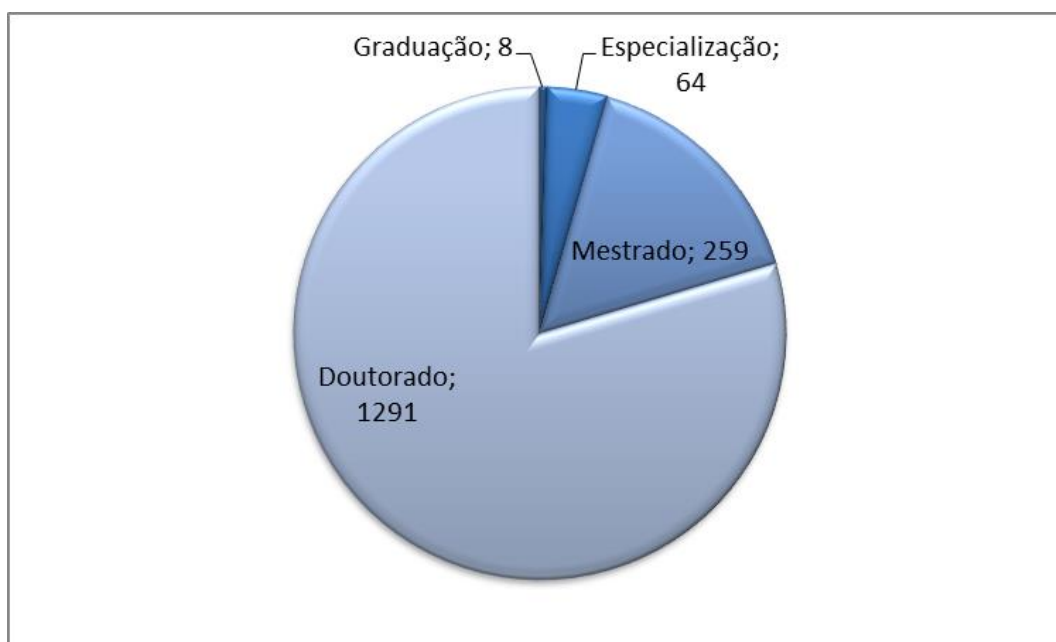
A Lei nº 12.772, de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Superior, estabeleceu a carreira docente da seguinte forma:

- I - Classe A, com as denominações de:
 - a) Professor Adjunto A, se portador do título de doutor;
 - b) Professor Assistente A, se portador do título de mestre; ou
 - c) Professor Auxiliar, se graduado ou portador de título de especialista;
- II - Classe B, com a denominação de Professor Assistente;

III - Classe C, com a denominação de Professor Adjunto;
IV - Classe D, com a denominação de Professor Associado; e
V - Classe E, com a denominação de Professor Titular. (BRASIL, 2012a, recurso online).

A distribuição dos docentes de acordo com o grau de formação é descrita no Gráfico 1:

Gráfico 1 - Distribuição dos docentes efetivos por titulação



Fonte: Elaborado pelo autor (2022) a partir dos dados do SIGA de 2020.

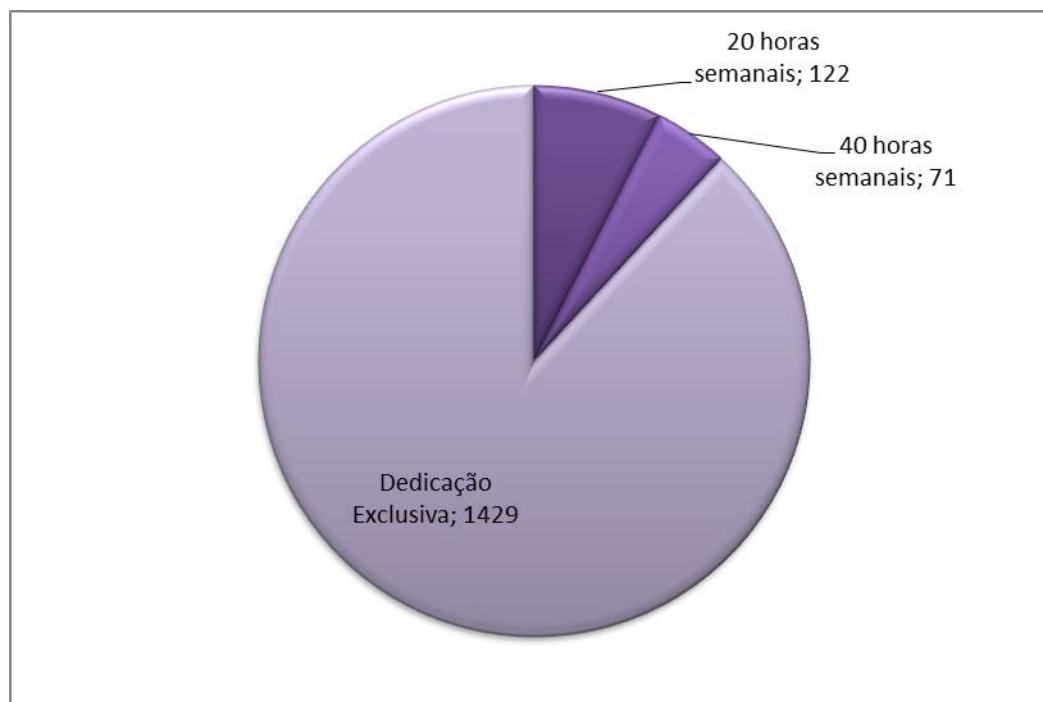
Como se pode observar, a Universidade Federal de Juiz de Fora possui um quadro de professores com alta qualificação. Dos 1.622 docentes efetivos, 80% são doutores e 16% possuem o título de mestre.

Os docentes efetivos da UFJF submetem-se a três tipos de regime de trabalho: 20 ou 40 horas semanais, podendo, neste último caso, exercer a dedicação exclusiva, conforme o Art. 20 da Lei nº 12.772 de 2012: o Professor integrante da carreira de magistério ficará submetido a um dos seguintes regimes de trabalho: a) de tempo parcial, com obrigação de prestar 20 (vinte) horas semanais; b) de tempo integral, com obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais; c) de dedicação exclusiva, com obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais e proibição de exercer outra atividade remunerada, pública ou privada (BRASIL, 2012).

A partir do Gráfico 2, a seguir, observa-se que a grande maioria dos docentes

da UFJF (88%) possui vínculo exclusivo com a instituição, os quais, de acordo com a legislação, não podem exercer outra função remunerada.

Gráfico 2 - Distribuição dos docentes efetivos por jornada de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2022) a partir dos dados do SIGA de 2020.

Como ilustrado pelo Gráfico 2 e dito anteriormente, apenas 12% dos docentes não cumprem um regime de trabalho com dedicação exclusiva, ou seja, no caso da UFJF a maioria dos docentes tem uma carga horária intensa, pois, apesar de trabalharem somente nesta instituição, exercem suas funções em longas jornadas nos turnos da manhã, tarde e noite. Ademais, é comum aos professores a realização de tarefas do trabalho em seus períodos de descanso, como finais de semana e feriados. Além disso, por ser uma organização burocrática onde existe uma força de trabalho de natureza intelectual, a universidade tende a exigir uma complexa coordenação do tempo de seus professores. De acordo com Neubert (2016), o tempo é utilizado como forma de garantir a disciplina e a obtenção máxima de produtividade.

Dependendo do tempo de duração da atividade, utiliza-se determinada unidade de tempo para fins de cálculo. Em relação a um modelo idealizado, um quadro de horários pode ser elaborado, tendo em vista a escala de produção e a coordenação das tarefas. No fim do processo de contabilidade do tempo, seria possível estabelecer a

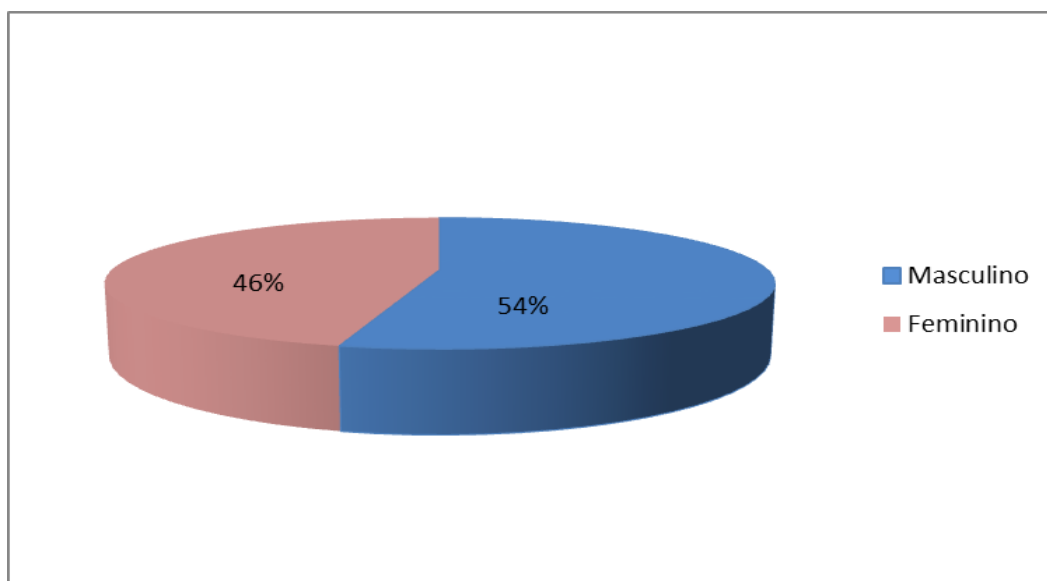
quantidade mínima necessária de tempo para cada posição, corolário da necessidade de calcular os movimentos e comportamentos individuais para garantir a estabilidade do todo organizacional. (NEUBERT, 2016, p. 70).

Apesar de não sofrerem explicitamente um controle sobre sua carga horária, como ocorre, por exemplo, com o ponto eletrônico, os professores precisam cumprir seus horários de acordo com a distribuição das aulas de graduação e pós-graduação, definidas no início de cada semestre letivo. Além do tempo necessário na preparação do ensino, outras atividades tendem a completar e ultrapassar a carga horária do docente universitário, como a pesquisa e a participação em programas de extensão e em atividades administrativas. Desta forma, a própria natureza da atividade docente apresenta-se como um instrumento capaz de controlar a utilização do tempo, a partir do momento em que exige do professor um grande dispêndio temporal para realizá-la de maneira satisfatória. Questões sobre a intensificação do trabalho e o produtivismo serão abordadas mais à frente.

A grande expansão ocorrida na UFJF, a partir do ano de 2007, com a adesão ao REUNI, trouxe um incremento de alunos, cursos de graduação e pós-graduação. Por conta disso, a ampliação dos recursos humanos se fez necessária para acompanhar a expansão. O número de docentes efetivos também saltou de forma significativa, de maneira que, no período compreendido entre 2008 e 2017, a UFJF aumentou em 55% o número de docentes efetivos. Foram realizados 1.133 concursos para provimento de vagas para docentes do magistério superior e neste mesmo período foram empossados 1.150 docentes (FERREIRA, 2018).

Como já mencionado anteriormente, a UFJF conta com 1.622 professores efetivos, sendo 875 docentes do sexo masculino e 747 do sexo feminino, quantitativo percentualmente ilustrado pelo Gráfico 3:

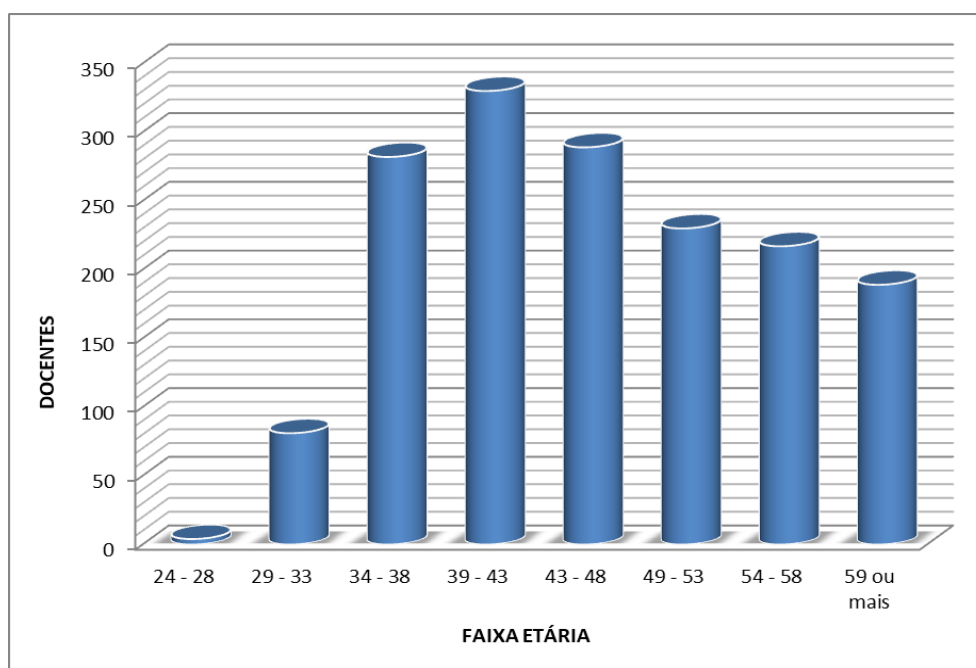
Gráfico 3 - Distribuição dos docentes efetivos por sexo



Fonte: Elaborado pelo autor (2022) a partir dos dados dos SIGA de 2020.

Em relação à faixa etária dos docentes ativos, percebe-se a seguir, no Gráfico 4, uma predominância daqueles com idade compreendida entre 39 a 43 anos (20,34%), seguida da faixa de 43 a 48 anos (17,81%) e da faixa entre 34 a 38 anos (17,38%). Conclui-se que mais da metade dos docentes da UFJF está numa grande faixa etária compreendida entre 34 a 48 anos.

Gráfico 4 - Distribuição dos docentes efetivos por faixa etária



Fonte: Elaborado pelo autor (2022) a partir dos dados dos SIGA de 2020.

De forma análoga, se separarmos os docentes com 49 anos de idade ou mais, teremos outra grande parcela, com quase 40% do total. Apesar de não termos acesso às idades de cada professor afastado para tratamento da própria saúde, cumpre ressaltar que, de um modo geral, na medida em que a idade se eleva, aumenta-se o risco do indivíduo apresentar problemas de saúde. Nesse sentido, desdobramentos da pesquisa de Souza *et al.* (2008) apontam que, quanto mais elevada a faixa etária, maiores são os percentuais de percepção de saúde regular ou ruim e de presença de limitações físicas.

As características expostas neste subcapítulo representam o perfil do corpo docente da instituição, objeto da pesquisa. Portanto, tal apresentação se faz necessária, uma vez que no decorrer desta dissertação alguns eixos teóricos poderão estabelecer relações com as características descritas.

Dada a importância da saúde ocupacional para uma eficiente prestação de serviços à população por parte do setor público, descreveremos na próxima seção as principais legislações federais aplicadas à saúde do trabalhador editadas ao longo do tempo.

2.3 POLÍTICAS E DIRETRIZES DE ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

A saúde do servidor sempre é um ponto importante de discussão na área de gestão de pessoas. Segundo Carneiro (2006), pesquisas têm apontado um sofrimento oriundo das condições ambientais, mas principalmente da organização do trabalho. Ainda segundo o autor, o poder público, por sua vez, não se adaptou às questões e encontra dificuldades para dar respostas às exigências da saúde do servidor, o que revela uma tímida intervenção governamental nessa área (CARNEIRO, 2006).

De acordo com Chiavenato (1997, p. 246), “os trabalhadores são criaturas sociais complexas, com sentimentos, desejos e temores, o comportamento no trabalho como o comportamento em qualquer lugar, é uma consequência de muitos fatores motivacionais”. Deste modo, a compreensão das relações entre o profissional docente e o ambiente de trabalho que o cerca torna-se importante, pois permite estabelecer como e quais fatores alteram as condições de saúde destes profissionais.

A legislação brasileira há tempos versa sobre atenção à saúde dos servidores públicos. A Constituição Federal de 1988 já trazia no art. 39, § 3º, conjuntamente com o art. 7º, inciso XXII, diretrizes que evidenciam a preocupação com a saúde e segurança dos trabalhadores: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988, recurso online).

A Lei nº 8.112, de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, também traz considerações importantes a respeito da saúde e bem-estar dos servidores. O artigo 202 dispõe sobre a Licença para Tratamento de Saúde a qual o servidor faz jus sem prejuízo de sua remuneração. A licença é um direito garantido a todo o servidor com vínculo efetivo com a administração Pública Federal e tem duração mínima de um dia e máxima de 24 meses (BRASIL, 1990).

Ainda dentro da Lei nº 8.112/90, o art. 206-A, regulamentado pelo Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, instituiu o exame médico periódico com a intenção de avaliar a condição de saúde dos servidores e, quando possível, detectar precocemente doenças relacionadas, ou não, ao trabalho, por meio de exames clínicos e avaliações laboratoriais gerais e específicas (BRASIL, 2009a). De acordo com o decreto, todos os servidores devem fazer exames periódicos conforme a idade e a atividade realizada. Servidores com idade entre 18 a 45 anos realizam os exames uma vez a cada dois anos, e aqueles com idade superior passam pelos exames anualmente. Aqueles que apresentam doenças crônicas ou estão submetidos a riscos inerentes às funções exercidas são examinados no mínimo uma vez a cada ano. O servidor pode negar-se a realizar os exames, desde que oficialize sua opção (BRASIL, 2009a). A regulamentação do exame periódico foi um grande passo no estabelecimento de políticas públicas voltadas à saúde do servidor, pois tem por objetivo uma abordagem preventiva, em que é possível identificar anormalidades clínicas antes mesmo de essas se manifestarem em sintomas.

Em abril 2009, o Decreto nº 6.833 instituiu o Subsistema Integrado de Saúde ao Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, com o seguinte objetivo:

coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e

segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo (BRASIL, 2009b, recurso online).

Outro passo importante foi dado na legislação acerca da saúde dos servidores com o disposto na Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) instituída pela Portaria SRH/MP nº 03, de 07 de maio de 2010, que definiu as diretrizes gerais para orientar as equipes de vigilância das entidades e órgãos federais na avaliação e intervenção nos ambientes e processos de trabalho e na realização das ações de promoção à saúde do servidor público federal. Dentre as diretrizes presentes na norma, está a indicação de uma política de formação e capacitação dos servidores que atuam nos setores de atenção à saúde do servidor. Outro ponto importante da NOSS é o estabelecimento de uma construção coletiva que leve em conta a participação de todos os servidores:

o planejamento das ações educativas em saúde será realizado com base nas informações epidemiológicas resultantes das avaliações dos ambientes e processos de trabalho e do acompanhamento da saúde do servidor, e: a) será desenvolvido de forma participativa, estimulando a mudança de atitudes e a valorização do protagonismo dos servidores na gestão da saúde individual e coletiva; b) terá como objeto a reflexão sobre a relação existente entre processo de trabalho, ambiente de trabalho e saúde do servidor. (BRASIL, 2010a, p. 6).

Ainda no ano de 2010, consoante as políticas públicas de saúde do trabalhador estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Portaria nº 1.261, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento (BRASIL, 2010b), estabeleceu os princípios, diretrizes e ações em saúde mental que visam oferecer aos servidores públicos federais, em particular aos gestores de pessoas e aos profissionais da saúde, um conjunto de parâmetros para nortear a elaboração de projetos e a consecução de ações de atenção à saúde mental.

Já a Portaria nº 03 de 2013 instituiu as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal a serem adotadas como referência nas ações de promoção à saúde dos órgãos da Administração Federal. Com o objetivo principal de propiciar o bem-estar das pessoas inseridas no contexto laboral, o documento prioriza ações voltadas à educação em saúde, à prevenção dos riscos, agravos e

danos à saúde do servidor, ao estímulo dos fatores de proteção da saúde e ao controle de determinadas doenças, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho (BRASIL, 2013a).

Dentre os princípios norteadores da aludida Portaria, destacam-se a abordagem multiprofissional sobre os programas, a gestão participativa no desenvolvimento das ações e a indissociabilidade entre atenção à saúde e gestão de pessoas.

Como descrito acima, a legislação concernente à saúde dos servidores federais é recente, mas tem sofrido alterações importantes no sentido de aumentar o bem-estar dos trabalhadores com enfoque na prevenção e com uma abordagem participativa.

Observa-se que a legislação federal tem buscado consolidar uma base sólida para a efetivação de políticas públicas voltadas à qualidade de vida e saúde dos servidores. Na próxima seção, serão expostos os esforços locais, de maneira a apresentar como a UFJF se apropria das diretrizes editadas pelo governo para oferecer aos seus servidores ações de promoção à saúde e prevenção de doenças.

2.4 PROGRAMAS DE ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Aqui são apresentadas as formas de assistência e atenção à saúde que a UFJF oferece aos seus servidores, descrevendo-se quais ações estão sendo direcionadas aos profissionais da instituição com o intuito de conceder-lhes um melhor ambiente de trabalho.

A saúde do servidor deve ser entendida como uma questão de gestão de pessoas, conforme pontua Carneiro (2006):

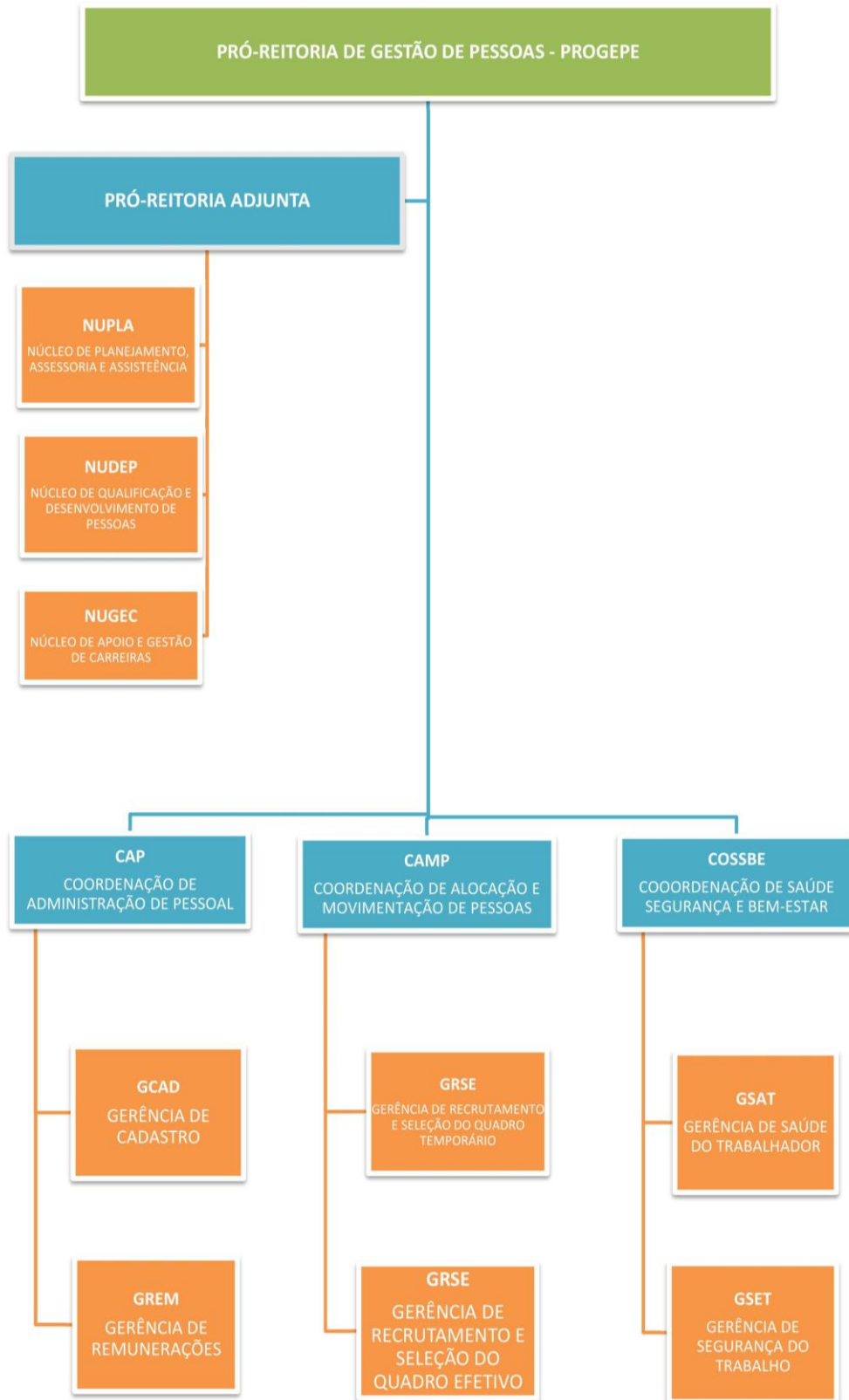
as questões relativas à saúde do servidor dizem respeito, fundamentalmente, à gestão de pessoas e devem incorporar práticas e concepções de saúde pública, principalmente de saúde do trabalhador, seja na resposta institucional ao atendimento médico, seja na melhoria dos ambientes de trabalho, seja na avaliação pericial para a capacidade laboral. (CARNEIRO, 2006, p. 26).

Ainda segundo o autor, a relação entre a gestão de pessoas e a saúde do trabalhador necessita ser bem estreita: “o distanciamento entre área de gestão de

peças e a de saúde do servidor obstaculiza a intervenção sobre o processo saúde-trabalho-adoecer” (CARNEIRO, 2006, p. 27). Nesse sentido, pormenorizaremos o setor da UFJF responsável pelo gerenciamento da vida funcional dos servidores, a PROGEPE. Desde 2016, quando passou a adotar a noção de pessoas não mais como recurso, mas como agentes imprescindíveis para o desenvolvimento organizacional, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos passou a se denominar PROGEPE.

A seguir, o Organograma 1 ilustra a estrutura atual da PROGEPE:

Organograma 1 - Estrutura da PROGEPE



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas exerce função de suporte à Administração Superior. Além de uma Pró-Reitoria Adjunta, conta ainda com três coordenações, das quais destacamos duas que são responsáveis diretamente por questões relacionadas à saúde dos servidores.

2.4.1 Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-estar

A Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-estar (COSSBE) é o setor da PROGEPE responsável por gerenciar o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS). Compete ainda à COSSBE a manutenção do bem-estar dos servidores no ambiente de trabalho.

Em agosto de 2014, foi aprovado pelo Conselho Superior da UFJF, por intermédio da Resolução nº 11, o Programa para Qualidade de Vida dos Servidores Públicos Federais (PRÓ-VIDA)¹, que tem como objetivos a promoção, a prevenção e a vigilância em saúde.

A seguir, estão descritas as ações do programa (UFJF, 2020b):

- a) Acolhimento do servidor em situações de vulnerabilidade psicossocial - Intervenção multidisciplinar visando identificar fatores de risco, sociais e/ou psicológicos, com abordagem familiar se necessário;
- b) Reinserção ao ambiente de trabalho - Acompanhamento do servidor com indicação médica de restrição ou readaptação laborativa, com suporte ao seu processo de retorno ao trabalho a partir do novo contexto identificado;
- c) Servidor saudável: grupo de corrida e caminhada (Projeto de Extensão/Treinamento Profissional) - Treinamentos sistematizados em corrida e caminhada visando adaptações psicofisiológicas positivas, tais como o aprimoramento da capacidade física, melhora da autoestima, integração social, diminuição da ansiedade, melhora do humor e diminuição do estresse;
- d) Ginástica Laboral - Prática de exercícios físicos leves, preparatórios, compensatórios e/ou mesmo relaxantes nos próprios locais de trabalho;
- e) Projeto de Atenção à Saúde Mental - Acolhimento aos servidores que apresentam adoecimento mental, relacionado ou não ao trabalho,

¹ Disponível em: <https://www2.ufjf.br/consu//files/2015/11/Resolucao-11.2014.pdf>

propondo encaminhamentos de intervenções individuais ou coletivas de acordo com as situações apresentadas;

- f) Projeto Vamos conversar... - Promoção de um dispositivo de diálogo para o servidor (re)pensar as questões relativas aos processos de trabalho;
- g) Yoga e Saúde - Com o objetivo de promover saúde em todos os níveis e propiciar benefícios à comunidade, a COSSBE/SIASS oferece o projeto Yoga e Saúde. O yoga é um sistema filosófico milenar indiano. Na saúde, é uma das terapias utilizadas pelo Ayurveda – a medicina praticada na Índia há cinco mil anos – reconhecida pela Organização Mundial de Saúde e pelo Ministério da Saúde como uma prática integrativa e complementar, com benefícios demonstrados por inúmeros estudos científicos. Durante as práticas, são realizados exercícios articulares, respiratórios, de concentração, relaxamento e de alongamento, que visam elevar as interações entre corpo e mente e contribuir para a melhoria das condições de saúde e para o bem-estar físico e mental;
- h) Programa de Preparação para Aposentadoria - O Programa de Preparação para Aposentadoria contribui na efetivação de uma educação para a aposentadoria, que constitui uma diretriz na área de gestão de pessoas para a promoção da saúde e da qualidade de vida daqueles(as) que estão vivenciando o momento de transição para a aposentadoria;
- i) Projeto Luz de Betânia: rodas de conversa e vivências de apoio à gestação, parto e puerpério - Rodas de conversa para apresentar e discutir temas relativos ao período perinatal, com oportunidade para os participantes trocarem experiências e conhecimentos sobre o momento vivenciado, seguidas de práticas de yoga, meditações, visualizações e outras vivências específicas para a gestação.

Tendo em vista as legislações estabelecidas pelo poder público para a aplicação de programas de manutenção e prevenção da saúde dos servidores, a COSSBE vem apresentando um leque de possibilidades que vão ao encontro das principais diretrizes. Resta saber se os docentes têm conhecimento dos projetos e qual o grau de participação deles nos programas.

Além da COSSBE, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas conta com outra coordenação que tem relação com a saúde dos servidores, a Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) – tratada a seguir – a qual possui um setor que

trabalha no intermédio entre os servidores e a operadora contratada pela universidade, que tem quatro de cada cinco docentes como beneficiários.

2.4.2 Coordenação de Administração de Pessoal – Setor de Assistência à Saúde Suplementar

A Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) é responsável pelo gerenciamento de dados cadastrais e de remuneração dos servidores da Universidade Federal de Juiz de Fora. Além desse gerenciamento, a CAP é responsável pelo atendimento aos órgãos fiscalizadores da União – Advocacia Geral da União, Controladoria Geral da União, Tribunal de Contas da União – Justiça Federal, Vara de Família e Cível; análise de Notas Técnicas e Orientações Normativas e atualizações da legislação para servidores da UFJF. A coordenação é ainda responsável pelo setor de Assistência à Saúde Suplementar dos servidores efetivos. Desta forma, a CAP é outra coordenação da PROGEPE que possui relação com a saúde dos servidores.

A Portaria nº 1 de 2017, do Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão, dispõe sobre as modalidades de assistência à saúde na forma suplementar dos servidores do poder executivo federal (BRASIL, 2017). O auxílio de assistência à saúde suplementar atualmente normatizado por essa portaria constitui um dos direitos do servidor público regido pela Lei nº 8.112/1990. Tendo em vista que a saúde dos servidores configura-se fundamental ferramenta no processo de gestão de pessoas, atualmente a UFJF oferece aos seus servidores as seguintes opções: i) por meio de contrato com operadora de plano de assistência à saúde e ii) pelo auxílio de caráter indenizatório, mediante ressarcimento.

O setor de Assistência à Saúde Suplementar é formado por quatro TAEs e é responsável por intermediar as relações entre os servidores da UFJF que aderiram ao plano de saúde perante à operadora com contrato vigente na instituição, bem como assistir aos que optaram por outros planos de saúde e recebem o auxílio de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento².

² O servidor que possui plano de saúde regulamentado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar faz jus ao recebimento de um auxílio mensal denominado Per Capita Saúde Suplementar, que varia de acordo com a idade e a faixa de remuneração. Os valores, que não são reajustados desde o ano de 2016, variam de R\$ 101,56 a R\$ 205,63.

O Contrato nº 50/2018, celebrado entre a Universidade Federal de Juiz de Fora e a Unimed Juiz de Fora Cooperativa de Trabalho Médico Ltda., prevê a contratação de serviço de assistência à saúde para servidores ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas regularmente vinculados à Universidade Federal de Juiz de Fora, e agregados, na modalidade de contratação coletiva empresarial (UFJF, 2018). Com vigência de três anos a partir de 1º de setembro de 2018 e podendo ser prorrogado por mais dois anos, de acordo com a conveniência da UFJF, o contrato atende a 9.389 vidas, entre TAEs, docentes, seus dependentes e agregados. Considerando apenas os docentes efetivos ativos no plano, têm-se 1.327 beneficiários, o que corresponde a uma adesão superior a 80% entre os professores.

Considerando a expressiva parcela de docentes beneficiários da assistência à saúde contratada pela UFJF junto à Unimed Juiz de Fora, toma relevante enfoque o desenvolvimento de ações dessa operadora no sentido de mitigar as ocorrências de adoecimento entre os docentes, bem como entre todos os servidores.

Por conta de se tratar de uma obrigação contratual, a Unimed Juiz de Fora promove ações sem custos adicionais com a finalidade de oferecer aos servidores cuidados relacionados à saúde, bem como programas de prevenção de doenças. No Quadro 1, são apresentadas algumas iniciativas da operadora para os beneficiários (UNIMED-JF, 2020):

Quadro 1 - Programas oferecidos pela Unimed-JF para os beneficiários

(continua)

Programa	Característica
Atenção Domiciliar	Assistência para quem precisa de acompanhamento específico, por tempo limitado. Disposto aos beneficiários que possuem algum grau de dependência para atividades diárias.
Monitoramento Ambulatorial	Destinado àqueles beneficiários que já possuem alguma doença crônica e precisam ser constantemente acompanhados. Desenvolve-se a partir de autocuidado e monitoramento via ligações telefônicas.
Programa de Cessação do Tabagismo	Ações de apoio emocional e comportamental para quem quer abandonar o tabagismo.
Reeducação Alimentar e Orientação Nutricional	Controle do peso por meio de acompanhamento profissional.
Programa Saúde do Idoso	Equipe multidisciplinar traça o perfil dos beneficiários acima de 60 anos e desenvolve ações específicas para a promoção da saúde e prevenção de doenças.

Quadro 1 - Programas oferecidos pela Unimed-JF para os beneficiários

(conclusão)

Programa	Característica
Telessaúde	Monitoramento da saúde dos beneficiários por meio de contato telefônico. Uma equipe elabora planos de cuidados especializados a partir do mapeamento de fatores de risco.
Assistência Farmacêutica	Orientações de como melhor administrar medicamentos para usuários que fazem uso de cinco ou mais fármacos por dia.
Cuidado Integral de Lesões Cutâneas e Feridas	Serviço que avalia, trata e acompanha pacientes que tenham algum tipo de lesão na pele, auxiliando no processo de cicatrização.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022) com de informações do site da Unimed-JF (2020).

Alguns cuidados ofertados pela empresa Unimed-JF, como o Telessaúde, o Monitoramento Ambulatorial, o Programa Saúde do Idoso e o Programa de Cessação do Tabagismo, são esforços de caráter preventivo e têm como objetivo a diminuição do índice de sinistralidade³ dos beneficiários. Segundo análise dos relatórios mensais enviados pela operadora à Coordenação de Administração de Pessoal, em janeiro de 2020 esse índice acumulava um percentual de 82%, o que significa dizer que 82% das receitas mensais auferidas pela operadora foram utilizadas para custear as despesas de utilização dos servidores.

O alto índice de sinistralidade, além de impactar negativamente na saúde financeira da Unimed-JF, uma cooperativa que visa à satisfação econômica de seus cooperados, também pode trazer transtornos para os beneficiários, neste caso os servidores da UFJF. De acordo com o Contrato de Prestação de Serviços nº 50 de 2018 (UFJF, 2018), os reajustes anuais do plano de saúde levarão em conta a sinistralidade, de modo que, quanto maior o percentual médio da sinistralidade, maior será o reajuste aplicado aos servidores.

Nesta seção, foi feita a exposição dos esforços que Universidade Federal de Juiz de Fora, por meio de sua Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, tem efetivado com a intenção de promover a melhora da qualidade de vida de seus servidores e, por extensão, a redução na quantidade de afastamentos por motivo de saúde. No entanto, a próxima seção demonstrará que o número de Licenças para Tratamento de Saúde nos últimos seis anos entre os docentes da UFJF é elevado e exige um

³ A sinistralidade representa a taxa de utilização do plano de saúde por seus beneficiários. É calculada pela divisão das despesas pelas receitas mensais da operadora.

olhar atento da instituição sobre os processos de saúde e doença de seus professores.

2.5 LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE ENTRE DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Levando em consideração a recente pesquisa realizada por Cruz (2019), que abordou o afastamento dos TAEs da UFJF, direcionaremos este estudo para a ocorrência entre os professores, devido à suma importância destes profissionais para o desenvolvimento pleno das atividades das universidades públicas, a saber: Ensino, Pesquisa e Extensão.

A partir do levantamento de dados relativos a afastamentos para tratamento da própria saúde entre docentes da UFJF, no período compreendido entre 2014 e 2019⁴, constatou-se um total de 1.151 ocorrências. Ainda no mesmo recorte temporal, verificou-se que a média anual de dias de licença foi de 7.780 dias, obtendo-se para cada docente afastado uma média de 72 dias ao ano (Tabela 1).

Em Pesquisa feita com servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior, Magalhães Filho, Zanin e Flório (2018) definiram a Taxa de Absenteísmo (TA) relacionando a razão do total de dias trabalhados com o número médio de servidores e os dias de trabalho no período, conforme fórmula a seguir:

$$TA = \frac{\text{TOTAL DE DIAS DE TRABALHO PERDIDOS NO PERÍODO}}{\text{NÚMERO DE SERVIDORES X DIAS DE TRABALHO NO PERÍODO}} \times 100$$

No mesmo estudo, os autores encontraram uma taxa de absenteísmo-doença média, durante o período compreendido entre 2010 e 2015, igual a 1,37. Em outra pesquisa em que foi utilizada a mesma fórmula para a Taxa de Absenteísmo, Sousa, Freire e Oliveira (2020) analisaram os afastamentos por doença entre servidores de uma IFES durante os anos de 2016 a 2019 e descobriram uma TA média de 1,33.

⁴ Importante ressaltar que neste levantamento, apesar de constarem como licenças médicas, não estão incluídas as licenças às servidoras gestantes tampouco as licenças concedidas aos servidores para acompanhamento de tratamento de saúde de pessoa da família, licenças previstas na Lei nº 8.112 de 1990 nos artigos 207 e 83, respectivamente (BRASIL, 1990).

Em termos comparativos, no caso da UFJF, ao aplicarmos os dados constantes entre os anos de 2014 a 2019, temos uma taxa de absenteísmo média de 1,93, o que representa uma significativa superioridade em relação aos estudos supracitados. Levando-se em conta apenas o ano de 2016, a taxa de absenteísmo-doença na UFJF foi de 2,23.

Lemos (2005), em uma pesquisa documental na Pró-Reitoria de Recursos Humanos da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), constatou que no período compreendido entre 2000 e 2003 ocorreram 69 pedidos de LTS, apenas entre os 271 docentes do Centro de Ciências da Saúde (CCS), ou seja, um em cada quatro docentes se afastou para tratar da saúde. Essa constatação foi uma das justificativas para a tese de doutorado do pesquisador. Numa breve relação com uma unidade acadêmica da área da saúde na UFJF, onde um levantamento feito entre os anos de 2014 a 2019 verificou 128 afastamentos dentre os 149 docentes, revela-se uma expressiva relação: 8,6 pedidos de LTS para cada grupo de 10 professores da faculdade em questão (Tabela 2).

Tabela 1 - Afastamentos por motivo de saúde entre docentes da UFJF

Ano	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL	MÉDIA
Docentes afastados	96	97	116	101	108	135	653	109
Total de dias	6.184	7.259	9.034	8.192	7.888	8.125	46.682	7.780
Ocorrências de afastamentos	168	171	206	185	196	225	1.151	192
Média de dias por ano para cada docentes	64	75	78	81	73	60	--	72

Fonte: Elaborada pelo autor (2022) a partir de dados do SIGA de 2020.

Analisando a Tabela 1, observa-se que durante o período em questão somaram-se 46.682 dias de licença para tratamento de saúde. Entre 2014 a 2016, houve um aumento nas ocorrências, assim como no número de professores ausentes e no total de dias de afastamento. O ano de 2017 aparece com uma leve queda em todos os números, entretanto, nos anos seguintes, constata-se novo aumento nas ocorrências de afastamento e no número de docentes afastados, chegando a 225 licenças e 135 professores.

Com o intento de se conhecer melhor como se dividem estes afastamentos dentre os setores da UFJF, foi elaborada a Tabela 2, que mostra a distribuição espacial das LTS na UFJF.

Esse mapeamento permitiu apontar os locais com maior e menor prevalência de LTS. De acordo com a Tabela 2, dos 1.151 afastamentos registrados no período, 128 originaram-se da Faculdade de Medicina, unidade acadêmica com grande quantidade de docentes ativos, 149 no total. As unidades com maiores quantitativos de docentes tendem a apresentar os maiores índices de afastamento, porém, ao se observar a Tabela 2, constatam-se alguns exemplos que contradizem essa tendência, isto é, unidades com muitos docentes e poucos afastamentos proporcionais, bem como setores com um número reduzido de professores, mas com alta taxa de absenteísmo. Como exemplos, temos a Faculdade de Fisioterapia, onde estão lotados apenas 17 docentes e verificaram-se 32 afastamentos, e o Instituto de Ciências Exatas, que apresentou no mesmo período 65 licenças, apesar de contar com um número cerca de 10 vezes maior de docentes, 184 no total.

Tabela 2 - Afastamentos por motivo de saúde entre docentes da UFJF por setores (2014-2019)

(continua)

Licença para Tratamento de Saúde entre docentes por setores da UFJF (2014-2019)			
Unidade Acadêmica	Afastamentos	Docentes ativos	Relação
Fisioterapia	32	17	1,88
Dep. Farmacêutico – <i>campus</i> GV	39	22	1,77
Enfermagem	73	42	1,74
Nutrição	26	15	1,73
Fisioterapia – <i>campus</i> GV	27	16	1,69
Ciências Contábeis – <i>campus</i> GV	15	9	1,67
Arquitetura	36	26	1,38
Odontologia	51	46	1,11
Direito	49	48	1,02
Medicina	128	149	0,86
Dep. Ciências Farmacêuticas	24	28	0,86
Colégio de Aplicação João XXIII	79	93	0,85
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis	52	63	0,83
Nutrição – <i>campus</i> GV	10	13	0,77
Comunicação	25	33	0,76
Engenharia	84	123	0,68
Economia – <i>campus</i> GV	15	23	0,65
Educação Física	27	42	0,64
Educação	38	64	0,59
Instituto de Ciências Biológicas	57	98	0,58
Medicina – <i>campus</i> GV	34	59	0,58
Dep. de Ciências Básicas da Vida ICB – GV	20	36	0,56
Instituto de Ciências Humanas	70	137	0,51
Faculdade de Letras	28	57	0,49
Direito – <i>campus</i> GV	14	29	0,48

Tabela 2 - Afastamentos por motivo de saúde entre docentes da UFJF por setores (2014-2019)

(conclusão)

Licença para Tratamento de Saúde entre docentes por setores da UFJF (2014-2019)			
Unidade Acadêmica	Afastamentos	Docentes ativos	Relação
Odontologia – campus GV	13	30	0,43
Serviço Social	9	22	0,41
Instituto de Ciências Exatas	65	184	0,35
Administração – <i>campus</i> GV	4	17	0,24
Departamento de Medicina Veterinária	4	23	0,17
Instituto de Artes e Design	3	58	0,05
MÉDIA	--	--	0,85
TOTAL	1.151	1.622	--

Fonte: Elaborada pelo autor (2022) a partir de dados do SIGA de 2020.

Como se pode observar na Tabela 2, dos 14 setores com maior relação de afastamentos proporcionais ao número de docentes, 9 são unidades acadêmicas ligadas à área de saúde, constatação que corrobora a pesquisa de Batista (2017), que analisou as licenças para tratamento de saúde dos servidores da Universidade Federal de Uberlândia. A autora dividiu os servidores pesquisados em dois grupos: aqueles lotados na área da saúde (Grupo 1) e os lotados nas outras áreas (Grupo 2). Da base amostral pesquisada, das 1.860 LTS, 71% correspondiam ao grupo 1 – servidores lotados na área da saúde, e apenas 29% pertenciam ao grupo 2.

Depois de apresentados os números referentes às Licenças para Tratamento da Saúde e sua distribuição pelos setores da UFJF, serão expostas a seguir, na Tabela 3, as principais causas do absenteísmo-doença entre docentes da UFJF. De acordo com um levantamento de dados obtidos com a Gerência de Saúde do Trabalhador (GSAT) da COSSBE, os agravos causadores de afastamentos mais comuns nos últimos seis anos estão sintetizados na Tabela 3, de acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID-10) (OMS, 2017):

Tabela 3 - Maiores causas de licença médica entre docentes (2014-2019)

Ano	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	nº de casos	%	nº de casos	%	nº de casos	%	nº de casos	%	nº de casos	%	nº de casos	%
F - Transtornos mentais e comportamentais	29	17%	46	27%	62	30%	67	37%	49	25%	77	34%
K - Doenças do aparelho digestivo	12	7%	9	5%	15	7%	13	7%	10	5%	17	8%
S - Lesões e outras consequências de causas externas	14	8%	16	9%	19	9%	22	12%	11	6%	9	4%
M - Doenças do sistema osteomuscular do tecido conjuntivo	17	10%	16	9%	17	8%	10	5%	19	10%	14	6%
C - Neoplasmas (Tumores)	21	13%	19	11%	22	11%	21	11%	15	8%	14	6%
I - Doenças do aparelho circulatório	7	4%	13	8%	10	5%	12	6%	11	6%	4	2%
O - Ocorrências relacionadas à gravidez, parto e puerpério	11	7%	10	6%	17	8%	4	2%	9	4%	0	0%
N - Doenças do aparelho geniturinário	0	0%	0	0%	8	4%	7	3%	7	3%	9	4%
H - Doenças do olho, ouvido e anexos	7	4%	13	8%	9	5%	6	3%	7	3%	4	2%
Outros	50	30%	29	17%	27	13%	23	14%	58	30%	77	34%
TOTAL	168	100%	171	100%	206	100%	185	100%	196	100%	225	100%

Fonte: Elaborada pelo autor (2022) a partir de dados da GSAT/COSSBE de 2020.

No ano de 2014 (Tabela 3), percebe-se uma discreta prevalência dos afastamentos ocasionados em decorrência de transtornos mentais e comportamentais. Neste período, o total de dias de licenças para tratamento de saúde entre docentes com estes problemas representou 17% do total entre todos os casos.

No ano seguinte, em 2015, apesar de o número total de afastamentos entre docentes permanecer praticamente o mesmo do ano anterior, pode-se notar um aumento considerável nas licenças causadas pelas doenças do Grupo F – transtornos mentais e comportamentais.

Seguindo a tendência de aumento, as doenças do Grupo F, durante o ano de 2016, atingiram 30% do total das licenças para tratamento de saúde, com 61 ocorrências. É como se a cada mês 5 docentes se afastem em decorrência de problemas relacionados à saúde mental. Um ponto importante a se observar é que nos anos de 2014, 2015 e 2016, de acordo com a Tabela 3, as doenças do Grupo C Neoplasmas/Tumores ocupavam a segunda colocação em ocorrências.

Pode-se observar que, dentre os maiores agravos de saúde entre docentes em 2017, novamente os transtornos mentais e comportamentais lideraram a lista, representando 36% do total de licenças, o que equivale a três vezes a quantidade da segunda colocada na lista, as do Grupo S, que representam as lesões causadas por fatores externos, como os traumatismos e as fraturas ósseas.

No ano de 2018, mais uma vez as doenças do Grupo F aparecem como as principais causas de afastamentos entre docentes, com 49 ocorrências. Em seguida, estão as doenças do Grupo M, relacionadas ao sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, com 19 episódios.

Fechando a série temporal de seis anos, em 2019, as licenças causadas por Transtornos Mentais e Comportamentais (Grupo F) alcançaram 77 ocorrências e consolidaram-se como as maiores determinantes para o absentismo-doença entre os docentes da UFJF.

No recorte temporal deste levantamento, entre os anos de 2014 e 2019, destacaram-se os afastamentos causados por transtornos mentais e de comportamento. Essa constatação vai ao encontro dos resultados obtidos por pesquisadores como Esteve (1999), Lemos (2005), Codo (2006) e mais recentemente por Santana (2017), que mapeou as principais ocorrências de afastamentos a partir de uma revisão bibliográfica em estudos contemporâneos

sobre Instituições Públicas de Ensino Superior. Segundo a autora, fatores físicos ainda mantêm grande influência nos casos de acometimentos à saúde docente, porém os transtornos mentais e de comportamento aparecem como os maiores causadores de absenteísmo.

O trabalho do docente universitário, além da ministração das aulas, envolve diversas outras atividades, como: pesquisa, orientação, participação em bancas e projetos de extensão, publicação de artigos, realização de congressos, além de atividades administrativas e de gestão. Dessa forma, devido à extensa carga de atividades, é comum que os professores excedam suas cargas horárias, levando parte dos afazeres para serem realizados em casa.

Diante desse cenário de múltiplas atividades com metas e prazos a serem cumpridos, muitos professores tendem a sofrer um desgaste físico e mental. Isso significa que muitos agravos à saúde do professorado podem estar ligados exatamente à atividade docente.

No próximo capítulo, traremos considerações teóricas a respeito do absenteísmo, como a gestão de pessoas lida com essa problemática, os principais fatores de adoecimento entre os docentes, bem como alguns exemplos de como outras IFES promovem programas de atenção à saúde de seus servidores docentes. Além disso, no próximo capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos e a análise dos achados de pesquisa.

3 ABSENTEÍSMO, ATENÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO DOCENTE

Após a descrição da Instituição onde se desenvolve esta pesquisa, do seu corpo docente, do quantitativo de afastamentos por motivos de saúde e das principais causas desses afastamentos, inicia-se aqui este capítulo analítico, em que será feita uma discussão sobre o conceito de absenteísmo de acordo com a literatura pesquisada, bem como um diálogo com autores a respeito de temas como atenção à saúde e qualidade de vida do docente. Por se tratar de uma revisão bibliográfica proposta, a tendência é que seja aprofundada de acordo com o andamento da pesquisa.

Outrossim, também será desenvolvida neste capítulo uma discussão a respeito de como a temática tem sido debatida na área de gestão de pessoas. Além do mais, de forma que se possam obter referenciais de comparação, serão trazidos exemplos de casos bem sucedidos de promoção da saúde dos docentes em outras Instituições Federais de Ensino Superior, e ainda serão apresentados os métodos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, bem como a justificativa pela escolha.

Por fim, será feita aqui a análise dos dados colhidos e uma discussão sobre os resultados da investigação, sempre amparada no referencial teórico e relacionada com outras pesquisas na área.

3.1 TRABALHO E ABSENTEÍSMO

Partindo de uma definição direta do verbete absenteísmo, temo-lo como circunstância em que uma pessoa habitualmente deixa de realizar as obrigações referentes ao seu trabalho (HOUAISS, 2009). Portanto, não há como se falar em absenteísmo de forma dissociada do trabalho. Deste modo, é imperativo de antemão expor o conceito de trabalho.

A palavra trabalho já esteve ligada à tortura, sofrimento, luta, ofício, ocupação e subsistência. Etimologicamente, ela deriva do termo *tripalium*, que dava nome a um instrumento de tortura e subjugação feito com três pedaços de madeira no qual eram amarrados os escravos. As mudanças históricas e sociais tiveram importante papel nas (re)significações do conceito de trabalho. Até os dias atuais, muitos ainda relacionam o trabalho ao desgaste, sofrimento e obrigação.

A esse respeito, Krawulski (1998) salienta que, num primeiro momento, o trabalho era uma atividade para a satisfação das necessidades de sobrevivência humana. Somente nos últimos séculos, por conta de diversas transformações históricas, principalmente a revolução industrial e o aparecimento do capitalismo, foi que, de forma gradual, o trabalho começou a ser visto como uma fonte de prosperidade, numa significância econômica. Nesse contexto, o homem “[...] se viu transformado de indivíduo em trabalhador: o trabalho passou a significar um instrumento do valor e da dignidade humana [...]” (KRAWULSKI, 1998, p. 10).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, absenteísmo é a falta ao trabalho por parte do empregado e absenteísmo por licença médica consiste no período de baixa laboral, considerado como período ininterrupto de ausência ao trabalho em decorrência de uma incapacidade temporária do indivíduo para a execução da tarefa a ele atribuída (OIT, 1991).

Optou-se nesta pesquisa por utilizar o termo absenteísmo-doença, de acordo com a definição de Quick e Lapertosa (1982), que definem esse termo como todas aquelas ausências ao trabalho por doenças ou procedimentos médicos. Nessa perspectiva, entende-se que absenteísmo-doença se refere ao não comparecimento ao trabalho por motivo de doença ou problema de saúde, relacionado ou não ao trabalho. Além deste, os autores ainda definem o absenteísmo voluntário, cujas faltas não têm amparo legal e são espontâneas; o absenteísmo legal, em que a ausência é amparada pela legislação, como gala, nojo, doação de sangue, alistamento militar e eleitoral; o absenteísmo por acidente de trabalho e o absenteísmo compulsório, quando existe um empecilho involuntário, como a reclusão em estabelecimento prisional.

Importa dizer que o absenteísmo apresenta-se como um problema para as organizações públicas ou privadas, e todo ambiente com recursos humanos está suscetível às ausências de seus colaboradores. Posto isso, é notória a importância do comportamento do setor de gestão de pessoas diante destes afastamentos. Na próxima seção, será abordada a questão do absenteísmo-doença no enfoque da gestão de pessoas e não apenas como um assunto dedicado exclusivamente à área da saúde.

3.2 ABSENTEÍSMO E GESTÃO DE PESSOAS

A saúde do trabalhador há tempos vem sendo objeto de estudos, pois o absenteísmo causado por doenças tem se tornado problema representativo para as organizações, sejam públicas ou privadas, uma vez que resulta em impactos econômicos e sociais. No caso das instituições de ensino público, as consequências negativas podem ser percebidas, principalmente, sob o enfoque social, uma vez que o corpo docente fica prejudicado pela ausência de profissionais nas atividades de ensino, de pesquisa ou de extensão e, em uma análise mais ampla, há prejuízos para a sociedade em geral (OLIVEIRA; GRANZINOLLI; FERREIRA, 2007).

Da mesma forma, o presente estudo tem importância latente no que diz respeito às diferenças entre as organizações públicas e privadas. Conforme Botelho e Paiva (2011), o serviço público diferencia-se do privado, pois está subordinado ao coletivo cujo interesse é maior do que o de qualquer cidadão. Ainda segundo os autores:

[...] para que uma empresa pública possa cumprir com sucesso sua função social, torna-se imprescindível garantir a qualidade na prestação de serviços, o que é possível somente com servidores satisfeitos, comprometidos e envolvidos com o exercício laborativo. (BOTELHO; PAIVA, 2011, p. 1252).

Segundo Araújo (2012), o absenteísmo se manifesta como um grande problema para as organizações, sejam elas públicas ou privadas. Nesse cenário, problemas de ordem pessoal, biológica, familiar, ambiental, financeira, dentre outros aos quais estão expostos os trabalhadores, podem levá-los a um possível afastamento por motivo de doença. As ausências podem também ser desencadeadas pelo próprio ambiente laboral com más condições de trabalho e que não oferecem meios de corresponder às exigências e/ou pressões, ocasionando adoecimento físico e psíquico.

Como destacou Carneiro (2006), as ausências no trabalho, sejam longas ou até mesmo por pequenos períodos, sinalizam uma inabilidade de gerenciar. Ainda de acordo com o autor, o grande acúmulo de funções cada vez mais complexas e as exigências voltadas para os resultados tendem a dificultar o enfrentamento a este problema. Nesse panorama, o gestor local tende a se declarar incapaz de resolver

as questões relacionadas à saúde do trabalhador e as delega para a medicina (CARNEIRO, 2006, p. 24).

O setor de gestão de pessoas não deve apenas se ater às ausências de seus trabalhadores. Sob outro prisma, o mal-estar do servidor pode desencadear o presenteísmo, condição em que o trabalhador não se ausenta do local de trabalho, porém se mantém com baixa produtividade, de certa forma tentando mascarar problemas físicos ou psíquicos, como definem Umann, Guido e Grazziano (2012, p. 3): “o presenteísmo designa a condição em que as pessoas comparecem ao ambiente laboral, no entanto, realizam as atividades de modo não produtivo e apresentam baixo desempenho por problemas físicos e/ou intelectuais relacionados”. Há que se tratar com atenção o presenteísmo, pois a sua ocorrência tende a esconder casos em que o profissional não tem condições de exercer suas funções de forma plena, acarretando uma preocupante subnotificação dos casos.

Faz-se necessário, portanto, que os gestores responsáveis pela parte referente a recursos humanos assumam suas responsabilidades perante a situação e lancem mão de ações e práticas que venham apresentar detalhadamente quais são os afastamentos e suas causas principais. Neste sentido, a próxima seção apresentará uma síntese dos principais determinantes do absenteísmo-doença entre docentes.

3.3 ABSENTEÍSMO: PRINCIPAIS FATORES DE ADOECIMENTO ENTRE DOCENTES

Como visto anteriormente, o absenteísmo-doença entre docentes deve ser tratado como um problema sério a ser enfrentado nas instituições de ensino. Além das perdas econômicas para a sociedade, é preciso pensar no bem-estar destes profissionais. A profissão docente, que já foi vista como essencial para a sociedade, hoje luta pelo reconhecimento e valorização de seu trabalho. Estudos realizados com professores (tanto os que abordam o estresse como os que abordam as condições de trabalho, saúde e qualidade de vida) “caracterizam a prática de ensino como um trabalho dotado de intensificação das relações interpessoais que mobiliza os chamados fatores psicossociais do trabalho docente” (CODO, 1999; ESTEVE, 1999 apud LEMOS, 2005, p. 4).

Em sua obra, Esteve (1999) aponta as rápidas mudanças sociais e suas exigências como causadoras do mal-estar docente, na medida em que este profissional não consegue atender de forma satisfatória às demandas, ou quando as atende, já existem novas demandas sociais mais complexas a serem resolvidas.

De forma proposital, ele utiliza o termo mal-estar no título de seu trabalho, pois, segundo ele,

a expressão 'mal-estar docente' é intencionalmente ambígua. O termo 'mal-estar' refere-se, segundo o Dicionário da Academia Real da Língua, a um 'desolamento ou incômodo indefinível'. A dor é algo determinado e que podemos localizar. A doença tem sintomas manifestos. Quando o usamos o termo 'mal-estar' sabemos que algo não vai bem, mas não somos capazes de definir o que não funciona e por quê. (ESTEVE, 1999 p. 12).

Longe de definir por aqui um ou dois fatores como desencadeadores principais das ocorrências de afastamentos por motivos de saúde, corroboramos Freitas (2013), que define a universidade como uma organização Intensiva em conhecimento onde seus docentes são preceptores e compartilhadores destes conhecimentos. Neste contexto, prazos, pressões e metas fazem parte da rotina desses trabalhadores que se dedicam não somente ao ensino, mas também à pesquisa e à extensão. Diferentemente de estudos anteriores que apontam problemas de ordem física como os principais causadores dos afastamentos entre os docentes, a autora traz, a partir da percepção dos próprios docentes, o argumento de que as atividades intensivas de conhecimento são causadoras de males à saúde mental destes profissionais.

Importa destacar que muitos estudos já qualificaram moléstias de ordem física como principais causadoras de licença entre os docentes, como doenças respiratórias e outras associadas ao uso da voz, dada a necessidade de o docente sobrepor o elevado ruído no ambiente laboral com a própria voz, tal como descrevem (JARDIM; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2009), e doenças osteomusculares, que advêm de movimentos repetitivos e posições viciosas, típicas do trabalho do professor (CUNHA; BLANK; BOING, 2009).

Conforme descrito no Capítulo 2, o levantamento de dados sobre os afastamentos por motivo de saúde apontou que os Transtornos Mentais e de Comportamento são os principais causadores do absenteísmo-doença entre

docentes na UFJF. Caran *et al.* (2011) assinalam que os fatores relativos ao tempo e ao ritmo do trabalho, bem como os graus de atenção e concentração que determinadas tarefas exigem, associadas ao nível de pressão que a organização do trabalho exerce, tendem a gerar tensão, esgotamento profissional ou *burnout*.

A Síndrome de *Burnout* é o estresse crônico causado pelo conflito entre aspectos aversivos do trabalho e do indivíduo, culminando no processo de desgaste, composto por sentimentos de: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional. (VIEIRA; RUBIO, 2015 apud LOURENÇO, 2016, p. 19).

A síndrome de *Burnout*, ou simplesmente *Burnout*, como aponta Maslach (2003), caracteriza-se por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional. A exaustão emocional surge com sentimentos de falta de entusiasmo e energia para realizar suas tarefas, além do esgotamento e frustração. A dimensão despersonalização tende a levar o indivíduo à perda da sensibilidade com aqueles que estão próximos, sejam colegas de trabalho ou clientes, que acabam sendo tratados com frieza e descaso, como se fossem objetos. Já a falta de realização profissional é caracterizada por sentimentos de ineficiência, autoavaliação negativa e insatisfação com o desempenho profissional (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Conforme Lacaz (2010, p. 56), esta síndrome está estreitamente ligada às atividades laborais e seus sintomas tendem a afetar a atuação do profissional, pois se trata de “sintomas comportamentais e mentais, e não apenas físicos, e relacionam-se ao trabalho. Tais sintomas acometem pessoas ‘normais’ e associam-se à queda do desempenho no trabalho, causada por posturas e comportamentos negativos”.

Recentemente, o *Burnout* foi incluído na CID 11 pela Organização Mundial de Saúde como um fenômeno ocupacional ocasionado pelo estresse crônico no local de trabalho e que não foi administrado de forma eficaz (WHO, 2021). Essa mudança na classificação aponta para um problema conhecido, mas com uma nova implicação, pois a relação da doença com o ambiente de trabalho traz uma interpretação clara de responsabilidade da instituição e seus gestores sobre a saúde integral dos funcionários.

Diversos estudos apontam que as crescentes exigências em torno do desempenho e da produtividade científica têm sido as principais responsáveis pelo aumento de quadros de sofrimento e adoecimento entre os professores universitários (BIANCHETTI; MACHADO, 2008; LACAZ, 2010; LOUZADA; SILVA FILHO, 2005; LUZ, 2008). Esse novo modelo adotado pela grande maioria das instituições de ensino superior é uma compreensão estabelecida com base na visão de produtividade construída por instituições que regulam, avaliam e, principalmente, financiam as pesquisas e os programas de pós-graduação no Brasil e no mundo.

Essa prática pode desencadear uma competição, por vezes, não saudável entre os docentes. Inclusive, neste ponto, corroboramos a hipótese de Luz (2008) de que hoje exista a “cultura da empresa” forjada em valores individualistas que culminam em competição e busca do máximo desempenho em favor da empresa, bem diferente da cultura do capitalismo industrial, em que existia uma maior valorização da força de trabalho coletiva.

Tal modelo produtivista certamente sofre influências do que Delgado (2009) denomina de “capitalismo acadêmico”. Ao descrever esse novo padrão presente nas instituições públicas de ensino em países periféricos como o Brasil, o autor tece uma forte crítica ao impacto do neoliberalismo sobre a educação e à máxima de que o Estado deve desistir de financiar a educação superior. Tem-se, com este modelo, uma nova concepção em que os valores e a autonomia da universidade pública se perdem – sobremaneira na pós-graduação – em detrimento da intensa produtividade, imposta e avaliada pelas agências de fomento.

As avaliações realizadas por essas agências passam a exercer uma função reguladora exigindo cada vez mais uma intensificação do trabalho docente. Somado a isso, tem-se a inclusão de novas tecnologias que, inegavelmente, trouxeram avanços, porém se apresentam como elementos potencializadores dessa intensificação, uma vez que, por exemplo, permitem que o docente leve parte do trabalho para a casa e aumente sua produção num mesmo espaço temporal.

Para o trabalho dos professores, o produtivismo acadêmico imposto pela nova regulação educativa expresso, entre outras políticas, na avaliação da Capes, trouxe cargas elevadas de sobretabalho, doenças ocupacionais e mudanças culturais e comportamentais (individualismo, competitividade) que necessitam de aprofundamento teórico e prático por parte das pesquisas em educação. (MAUÉS; MOTA JUNIOR, 2011, p. 396).

Portanto, estamos diante de uma nova configuração que estabelece altos níveis de desempenho dos docentes. Esse arranjo traz consigo um desgaste de ordem mental, diferentemente das condições de outrora, que demandavam dos professores “apenas” saúde vocal, devido ao excessivo uso da voz, e postural, por conta de esforços repetitivos em sala de aula. Nesse panorama, as instituições de ensino devem voltar as atenções a estes novos arranjos da saúde ocupacional de seus professores de modo a mapeá-los e identificando os possíveis focos de mal-estar. Na próxima seção, serão apresentadas algumas iniciativas de promoção da saúde desenvolvidas em outras instituições federais de ensino superior.

3.4 PROGRAMAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE EM OUTRAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR

As recentes transformações no mundo do trabalho trouxeram novas formas de se pensar as relações entre os trabalhadores e o mercado de trabalho. Nessa esteira, o ritmo intenso das inovações tecnológicas impõe um novo perfil ao trabalhador. Assim, ele precisa ser dinâmico, altamente qualificado e apresentar múltiplos atributos para que possa desempenhar cada vez mais funções. No âmbito das instituições públicas, não foi diferente, pois é cada vez mais frequente o estabelecimento de metas que tentam tornar o serviço público mais eficiente com o menor dispêndio de recursos. Significa dizer que o mesmo ocorre com o capital humano, que é exigido ao máximo, porém nem sempre com um quadro de pessoal quantitativamente compatível.

Paralelamente a essas mudanças, surge o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, que se relaciona estreitamente com as condições laborais do trabalhador e o nível de satisfação deste indivíduo em desempenhar suas tarefas. Para Ferreira (2011), o conceito de QVT assume duas óticas:

sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes

constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2011, p. 173).

Um estudo feito por Ferreira, Alves e Tostes (2009) entre 10 órgãos federais pertencentes às três esferas do poder – executivo, legislativo e judiciário – buscou demonstrar como tais instituições lidavam com a temática da Qualidade de Vida no Trabalho. Os resultados apontaram alguns entraves na aplicação de políticas destinadas à promoção da saúde dos servidores, tais como: carência de pessoal para desenvolver as atividades; desconhecimento dos servidores sobre os programas de QVT; falta de tempo dos servidores para participar das atividades oferecidas; burocracia para o desenvolvimento das atividades; e falta de aceitação dos chefes ao programa.

Santana (2017) aponta em sua pesquisa a baixa adesão por parte das instituições aos programas de assistência à saúde docente. De acordo com seu estudo, apenas 17% da base de dados pesquisada apresentam reflexões acerca dos programas voltados para a saúde dos docentes. No mesmo estudo, 27,6% das publicações analisadas sugerem um aprofundamento dos estudos na área.

Uma pesquisa realizada por Sá *et al.* (2008) mapeou as percepções de servidores técnicos e docentes da Universidade Federal da Paraíba de acordo com aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho. Dos 1.296 professores da instituição, 243 concordaram em participar da pesquisa, correspondendo a uma amostra de 18,75%. Os resultados apontaram achados interessantes, como por exemplo, que apenas 10,7% dos docentes afirmam que sempre existe apoio entre os colegas de trabalho e somente 7% dessa classe reconhece o seu trabalho como sendo parte de uma equipe. Entretanto, encontrou-se um nível elevado de satisfação dos docentes em trabalhar na instituição – 82,3% dos docentes disseram sentir prazer em estar na universidade.

Pessoa e Nascimento (2008) apresentaram um estudo realizado com docentes de uma instituição federal de ensino, o qual buscou avaliar as relações entre o lazer e a vida profissional. Como resultado, alcançaram expressiva porcentagem de professores que observam vantagens na implementação de políticas de lazer. Dentre as respostas mais frequentes, 66,6% dos professores acreditam que o lazer proporciona maior integração do corpo docente e 22%

apontam como benefício uma maior disposição para realizar as atividades. No geral, os resultados sinalizaram para a importância da adoção de tais políticas e que os benefícios são tanto para os servidores quanto para a instituição, pois: “tal iniciativa favoreceria o desenvolvimento de um clima em que o trabalhador se sente parte da organização, procurando contribuir com o sucesso desta” (PESSOA; NASCIMENTO, 2008, p. 31).

Já o estudo de Alves, Correia e Silva (2019) mostrou a percepção dos servidores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho de uma IFES do nordeste do Brasil. Os autores utilizaram a aplicação de um questionário baseado nas oito dimensões da QVT, de Walton (1973). A pesquisa revela bons resultados no geral com destaque para duas dimensões: condições de trabalho e integração social na organização. A primeira diz respeito à estrutura do ambiente de trabalho da instituição e à oferta de equipamentos com o objetivo de tornar favorável o desempenho das atividades, ponto positivo na opinião dos participantes. Já a integração social envolve o relacionamento do servidor com seus pares e superiores hierárquicos, ou seja, na visão dos servidores, a instituição realiza ações que visam ao bom convívio, criam uma atmosfera de boas relações interpessoais e proporcionam bem-estar aos colaboradores.

Muitas ações efetivadas pela instituição estudada por Alves, Correia e Silva (2019) se assemelham às desenvolvidas pela UFJF, entretanto uma prática retratada pelos autores é realizada com sucesso na referida instituição e não ocorre na UFJF: a convocação sistemática de todos os servidores para a realização de exames periódicos, conforme preconiza o Decreto nº 6.856 de 2009. Tal convocação, quando implementada de forma regular, com aviso individual por correspondência e constante monitoramento em casos de doenças, desperta no servidor um sentimento de parte integrante com importância no quadro de pessoal. Deste modo, este procedimento pode assumir papel de destaque na boa percepção dos servidores em relação às atividades desenvolvidas pela instituição pesquisada.

Amorim (2010) abaliza que a QVT no serviço público está ancorada sobre três perspectivas: a do bem-estar dos próprios servidores, da satisfação dos cidadãos usuários e da eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos órgãos públicos. Este ponto de vista da autora confirma a noção de que o bom funcionamento do serviço público passa pelo bem-estar de seus servidores e resulta em cidadãos satisfeitos, numa relação direta entre essas três perspectivas. Estes aspectos

ocorrem de forma interligada, de maneira que o bem-estar laboral gera no servidor um comprometimento organizacional que reflete na qualidade dos serviços prestados, que, por sua vez, determina a satisfação dos usuários do serviço público.

Os estudos que buscam analisar as políticas de saúde do servidor nas instituições federais de ensino ainda são incipientes. A área de saúde, segurança e bem-estar destes trabalhadores ainda carece de mais estudos de forma a apontar as práticas bem sucedidas. Somente a partir do ano de 2009, observou-se uma maior concentração de esforços em ações de vigilância e promoção da saúde do servidor, tendo como ponto de partida a criação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). A Política foi criada numa tentativa de consolidar e uniformizar as ações na área de saúde dos servidores. Desde então, as pesquisas publicadas tentam investigar como tem sido a aplicação desta política e suas normas posteriores nas mais diversas instituições com suas distintas realidades.

O termo Vigilância em Saúde do Trabalhador no ano de 1998 vinha para definir as ações de promoção à saúde dos trabalhadores baseadas nos ambientes, nas organizações e nas relações de trabalho. A Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador, publicada pela Portaria nº 3.120/98, do Ministério da Saúde (BRASIL, 1998), preconizava a construção de uma base, levando-se em conta as particularidades regionais e com intercâmbio de informações. A Portaria conceituava a Vigilância em Saúde do Trabalhador como

[...] uma atuação contínua e sistemática ao longo do tempo, no sentido de detectar, conhecer, pesquisar e analisar os fatores determinantes e condicionantes dos agravos à saúde relacionados aos processos e ambientes de trabalho, em seus aspectos tecnológico, social, organizacional e epidemiológico com a finalidade de planejar, executar e avaliar intervenções sobre esses aspectos, de forma a eliminá-los ou controlá-los. (BRASIL, 1998, p. [3]).

Desta forma, a vigilância em saúde do trabalhador surge para romper com a ideia da medicina do trabalho, que se baseava exclusivamente no processo saúde-doença, passando a abordar inúmeras variáveis e contando com uma participação multiprofissional. Neste aspecto, Daldon e Lacman (2013) destacam sua importância:

nessa perspectiva de compreensão do processo trabalho-saúde-doença, a Vigilância em Saúde do Trabalhador segue apropriando-se de diferentes abordagens que estudam os processos de trabalho e as relações sociais que deles decorrem, articulando a epidemiologia, a saúde coletiva, a psicologia social, a psicodinâmica do trabalho e as concepções da ergonomia franco-belga, entre outras. (DALDON; LANCMAN, 2013, p. 95).

As ações de saúde do trabalhador passaram por mudanças e, de forma geral, absorveram alterações nas tradicionais abordagens deterministas, dando lugar a concepções mais reflexivas e com múltiplos olhares. Essas concepções abalizaram a inserção do setor de gestão de pessoas, fornecendo os meios para o desenvolvimento de políticas de atenção à saúde de forma mais dinâmica, isto é, abarcando todas as especificidades dos ambientes, dos cargos e das relações sociais presentes nas instituições de ensino.

Estruturada a importância das ações de atenção à saúde e combate a doenças nas instituições de ensino, apresentam-se na seção a seguir os procedimentos metodológicos utilizados na elaboração desta pesquisa.

3.5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente seção apresenta os procedimentos metodológicos utilizados nesta dissertação. Com efeito, é a partir da utilização do método que se garante a validade do conhecimento descoberto, de modo que a delimitação da metodologia se apresenta como uma das mais importantes partes da pesquisa (CAMPOS, 2001).

Na elaboração do Capítulo 2, com o intuito de apresentar o caso de gestão, foram obtidos dados secundários, ou seja, a coleta das informações se deu por meio da pesquisa documental em banco de dados dos sistemas de informações da UFJF e da Administração Federal, a partir dos quais conseguimos descrever a problemática do absenteísmo entre os docentes da instituição. A caracterização da universidade, seu corpo docente, seus programas de atenção à saúde de seus servidores, bem como da legislação concernente à saúde do servidor federal, foram obtidos por meio de pesquisa documental, conforme o Quadro 2, a seguir:

Quadro 2 - Elementos metodológicos da pesquisa – Capítulo 2

Fonte de pesquisa	Finalidade	Importância para o estudo de caso
<p>SIGA https://siga.ufjf.br</p> <p>SIAPE http://www.siapenet.gov.br</p>	<p>Os sistemas SIGA e SIAPE contêm informações sobre os servidores da UFJF. Algumas dessas informações são atualizadas pelos próprios servidores da PROGEPE.</p>	<p>Estes sistemas emitem relatórios gerenciais sobre os servidores da instituição. Tais relatórios foram fundamentais para a delimitação dos afastamentos de docentes por motivo de saúde nos últimos 6 anos na UFJF.</p>
<p>Informações do SIAPE, módulo saúde, obtidas junto à COSSBE.</p> <p>Informações solicitadas via requerimento à Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar da PROGEPE.</p>	<p>Os relatórios apontam, de acordo com a CID-10, quais são as patologias causadoras de afastamento entre todos os servidores. Os dados são utilizados pela COSSBE para tomada de ações de saúde laboral.</p>	<p>A partir destas informações, foi possível identificar as doenças que mais afastam os professores do trabalho nos últimos 6 anos. Por meio dos achados, podem-se estabelecer hipóteses entre a atividade docente e determinadas enfermidades.</p>
<p>Lei nº 8.112 de 1990, Art. 202. www4.planalto.gov.br/legislacao</p>	<p>A Lei nº 8.112/90 é o estatuto dos servidores públicos federais. Nela encontram-se os direitos e deveres dos trabalhadores.</p>	<p>O artigo 202 da referida lei define o direito de afastamento do servidor por motivos de saúde. A licença varia de 1 a 720 dias. Este artigo é importante para a pesquisa, pois é o fundamento legal de todas as licenças por motivo de doença.</p>
<p>Resolução nº 11 do CONSU da UFJF, de 2014. www2.ufjf.br/consu/files/2015/11/Resolucao-11.2014.pdf</p>	<p>Esta resolução estabelece o PRÓ-VIDA.</p>	<p>Institui ações em saúde e segurança do trabalho do servidor da UFJF, com atividades nas vertentes da promoção, prevenção, vigilância e perícia em saúde.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2022) com base nos procedimentos metodológicos adotados na pesquisa.

Feita a descrição do caso de gestão, com a apresentação das evidências que demonstram a necessidade da pesquisa, debruça-se sobre uma nova etapa de coleta de dados. O Capítulo 3 foi elaborado a partir de revisão bibliográfica

relacionada aos principais trabalhos a respeito do absenteísmo e qualidade de vida dos professores. Como mencionado anteriormente, essa revisão bibliográfica caracteriza-se como uma proposta, sendo passível de refinamento e/ou alteração, de acordo com curso tomado pela investigação. Desta forma, criam-se eixos teóricos que servirão de base para hipóteses levantadas ao longo da pesquisa. Somado a isso, a partir de entrevistas semiestruturadas direcionadas aos gestores envolvidos, buscaremos entender os caminhos percorridos pela instituição a fim de mitigar o problema do absenteísmo-doença. E com a aplicação de questionários aos docentes, pretendemos captar a percepção dos elementos principais desta pesquisa a respeito das ações desenvolvidas pela UFJF, bem como sintetizar, ainda pela visão do professorado, as possíveis possibilidades causadoras de mal-estar e adoecimento. Os elementos metodológicos do Capítulo 3 estão apresentados no Quadro 3:

Quadro 3 - Elementos metodológicos da pesquisa – Capítulo 3

(continua)

Instrumento de pesquisa	Finalidade	Importância para o estudo de caso
Questionário aplicado, via e-mail, a todos os docentes da instituição.	Devido à inviabilidade de recolher informações de todo o universo de docentes da UFJF, optou-se pela aplicação de um questionário. As questões serão enviadas a todos os docentes ativos da instituição, e, a partir do retorno daqueles que responderem, teremos uma amostra, sendo que as conclusões obtidas a partir da amostra são projetadas para a totalidade do universo (GIL, 2008).	Tendo em vista os índices de absenteísmo entre docentes na UFJF, colocamo-nos a entender de quais formas a instituição busca a promoção da saúde de seus servidores. Os questionários são instrumentos de coleta de dados que nos darão respostas a partir da perspectiva dos próprios professores. De acordo com Gil (2008), à medida que as próprias pessoas relatam sobre suas opiniões, a investigação torna-se mais distante do subjetivismo dos pesquisadores.

Quadro 3 - Elementos metodológicos da pesquisa – Capítulo 3

(conclusão)

Instrumento de pesquisa	Finalidade	Importância para o estudo de caso
Entrevista Semiestruturada com os gestores ⁵ diretamente envolvidos: Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, Coordenador de Saúde, Segurança e Bem-Estar, Coordenadora de Administração de Pessoal, Representante da entidade de classe dos docentes da UFJF e Representante técnico da operadora Unimed-JF.	O objetivo da entrevista é obter informações sobre a temática da dissertação com os atores que lidam com a gestão da vida funcional dos servidores.	Algumas informações importantes para a pesquisa serão disponibilizadas pelos gestores da Instituição. Assim sendo, a entrevista se mostra como o método de coleta mais eficiente, pois, segundo Rosa e Arnoldi (2006, p. 87), ela permite ao entrevistador uma oportunidade de esclarecimentos sobre as respostas, possibilitando a inclusão de roteiros não previstos. Desta forma, caracteriza-se uma interação mais direta, espontânea, flexível e personalizada.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022) com base nos procedimentos metodológicos adotados na pesquisa.

A aplicação do instrumento questionário aos docentes apresenta perguntas diretas, em que utilizaremos a escala de Likert, que permite ao respondente especificar seu nível de concordância ou discordância com a afirmativa apresentada. A opção por esse tipo de escala se deu pelo fato de esta abarcar uma maior graduação entre as respostas extremas e por ser de nível de confiabilidade adequado (DALMORO; VIEIRA, 2013).

Quadro 4 - Instrumentos de pesquisa e atores pesquisados

(continua)

Instrumento de pesquisa	Atores	Justificativa para a escolha desses atores
Questionário	Docentes ativos da Universidade Federal de Juiz de Fora	São os principais atores da pesquisa. A partir da aplicação do questionário, pretende-se captar a percepção dos docentes em relação às políticas implementadas na UFJF, bem como avaliar, na visão dos professores, quais fatores ligados ao ambiente de trabalho contribuem para a ocorrência de afastamentos.

⁵ Em decorrência da pandemia do novo coronavírus (covid-19), seguimos as recomendações da Organização Mundial da saúde e não realizamos as entrevistas em campo, mas de forma remota.

Quadro 4 - Instrumentos de pesquisa e atores pesquisados

(conclusão)

Instrumento de pesquisa	Atores	Justificativa para a escolha desses atores
Entrevista Semiestruturada	Pró-Reitor de Gestão de Pessoas; Coordenador de Administração de Pessoal e Coordenador de Saúde, Segurança e Bem-Estar; Representante sindical dos docentes da UFJF e Representante técnico da operadora Unimed-JF	O Pró-Reitor de Gestão de Pessoas é quem detém a prerrogativa do planejamento, execução e avaliação das ações de administração e desenvolvimento de recursos humanos, sendo, desta forma, peça-chave para o entendimento das relações da instituição perante o absenteísmo do seu corpo docente. O Coordenador de Saúde, Segurança e Bem-Estar é responsável pelas ações diretas de promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores. O seu depoimento trará detalhes das políticas aplicadas pela coordenação. Já o Coordenador de Administração de Pessoal poderá esclarecer como sua coordenação tem enfrentado a ausência dos servidores, bem como pautar as ações preventivas. O representante sindical da classe dos docentes será uma figura importante para repassar uma ideia geral de como o sindicato lida com os afastamentos de docentes e se existe algum tipo de acolhimento para aqueles que fazem e/ou fizeram uso da licença para tratamento da saúde. O representante técnico da operadora de plano de saúde Unimed-JF, que atende a grande maioria dos docentes e detém dados clínicos de todos os beneficiários, poderá nos fornecer informações a respeito dos programas instituídos pela operadora, bem como esclarecer como trabalham as questões relativas à sinistralidade x lucros da empresa.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022) com base nos procedimentos metodológicos adotados na pesquisa.

Por se tratar de uma pesquisa que envolve seres humanos, o estudo foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa Humana da UFJF, de acordo com o que preceitua a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e a Norma Operacional nº 001, de 30 de setembro de 2013, ambas do Conselho Nacional de Saúde (CNS) (BRASIL, 2012b; BRASIL, 2013b). A aprovação no Comitê

de Ética ocorreu em 22 de julho de 2021 por meio do parecer consubstanciado nº 4.862.402, que se encontra no Anexo A.

Definidos os instrumentos de pesquisa e os critérios de inclusão dos participantes, apresentamos nas próximas duas subseções as análises do material obtido.

3.5.1 Análise das entrevistas

O objetivo desta subseção é apresentar e analisar os dados primários colhidos por intermédio do instrumento de pesquisa entrevista. Como descrito anteriormente, este instrumento possibilita uma interação mais natural. Logo após a aprovação pelo Comitê de Ética, o pesquisador enviou convite via e-mail para os entrevistados. As entrevistas foram realizadas remotamente por meio da plataforma *Google Meet*⁶, devido às recomendações do Ministério da Saúde como medida de enfrentamento à pandemia de covid-19. Previamente, foi lido pelo pesquisador o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido no qual foram expostos aos participantes todos os riscos que a pesquisa poderia trazer, sendo concedido também um momento em que foi dada a oportunidade para os participantes sanarem quaisquer dúvidas. O modelo deste termo encontra-se no Anexo B. Além da gravação da entrevista em que o participante declara expressamente a concordância, os termos foram devidamente assinados e encontram-se arquivados com o pesquisador de acordo com a legislação vigente.

No Quadro 5, a seguir, constam as datas de realização e o tempo de duração de cada entrevista. Como forma de preservar a identidade dos entrevistados neste texto, adotou-se uma nomenclatura fictícia com suas respectivas siglas. Apesar da utilização deste artifício, existe um pequeno risco de identificação de alguns, devido ao fato de estarem ocupando cargos e funções, contudo todos tiveram ciência dos riscos e concordaram em participar, sem nenhuma ressalva.

⁶ O *Google Meet* é uma aplicação gratuita da empresa Google que permite a comunicação entre as pessoas por videoconferência, utilizando computador ou celular. A ferramenta permite ainda o compartilhamento de documentos, imagens e vídeos entre os usuários.

Quadro 5 - Atores entrevistados (codinomes, abreviações, data e duração das entrevistas)

Ator	Codinome	Sigla	Data da entrevista	Duração da entrevista
Servidor responsável pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	Gestor 1	G1	2 de agosto de 2021	31 minutos
Servidor responsável pela Coordenação de Administração de Pessoal	Coordenador 1	C1	6 de setembro de 2021	13 minutos
Servidor responsável pela Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar	Coordenador 2	C2	20 de agosto de 2021	17 minutos
Representante da entidade sindical dos professores da UFJF	Sindical 1	S1	11 de agosto de 2021	16 minutos
Representante técnico da operadora de plano de saúde com contrato ativo com a UFJF.	Técnico 1	T1	25 de agosto de 2021	21 minutos

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A entrevista com o Gestor 1 (G1) trouxe informações importantes para a pesquisa, pois permitiu ampliar o olhar sobre as interfaces do planejamento estratégico da UFJF e as políticas e ações de atenção à saúde e qualidade de vida do servidor docente.

Ao ser questionado a respeito do atual panorama dos programas de atenção à saúde no âmbito da UFJF, G1 iniciou sua fala pontuando a importância de uma de suas coordenações, a Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar, na aplicação das ações de atenção e promoção da saúde dos servidores. O participante salientou que a coordenação gerencia o SIASS:

a COSSBE hoje em dia engloba também o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, que foi um subsistema originado dentro de uma política maior, que foi a política de atenção à saúde e segurança do servidor pensada até e construída coletivamente... é que teve um momento, assim, de auge, né? E hoje em dia nem tanto, né? (GESTOR 1, entrevista realizada em 2 ago. 2021).

Ainda na fala acima, pode-se perceber que G1 relata a construção coletiva desta política pública e ao mesmo tempo aponta para um declínio atualmente. O gestor cita oportunidades em que esteve presente na capital federal para participar de encontros em que havia discussões e trocas de informações sobre o tema entre gestores de vários órgãos da administração pública federal.

Segundo o Gestor 1, a saúde do servidor sempre teve sua concepção ligada exclusivamente à perícia médica, sendo tais políticas fundamentais para “um novo pensamento onde outras orientações começaram a ser pensadas e produzindo ações e programas também visando à prevenção, à promoção da saúde” (GESTOR 1, entrevista realizada em 2 ago. 2021). Essa mesma constatação foi evidenciada no estudo de Carneiro (2006), que vai além, afirmando que a distância organizacional tende a criar barreiras para o amplo funcionamento.

Setores responsáveis pelas áreas de perícia, assistência médica, saúde e segurança (promoção à saúde) no setor público, em geral, são separados administrativamente, o que dificulta a elaboração de políticas de saúde do servidor mais amplas. (CARNEIRO, 2006, p. 26).

O entrevistado G1 lembra que a perícia médica, apesar de estar perdendo o seu protagonismo, continua sendo importante, pois é a “porta de entrada” do servidor doente. São os médicos peritos que *a priori* tomam conhecimento dos adoecimentos, e por conta disso a perícia médica necessita estar

em constante interação com outros projetos, pois ela é a porta de entrada dessas pessoas adoecidas e por isso a importância da visão desses médicos que atuam na perícia de estar o tempo todo identificando as correlações com o trabalho, o que que tá acontecendo no desenvolvimento do trabalho daquele servidor que está afetando a saúde, qual que é essa relação? (GESTOR 1, entrevista realizada em 2 ago. 2021).

Nesta fala, fica clara a necessidade do intercâmbio de informações entre o setor de perícia médica e os outros programas de assistência e promoção da saúde, pois o primeiro, trabalhando de forma isolada, não possui mecanismos para intervir nas relações de trabalho. Da mesma forma, o distanciamento entre a área de gestão de pessoas e da saúde do servidor não deve existir, pois dificulta a intervenção sobre o processo saúde-doença dos trabalhadores.

O gestor cita o que, para ele, foi um grande marco na implementação de programas de saúde dos servidores na UFJF, a instituição do PRÓ-VIDA, o Programa para Qualidade de Vida dos Servidores Públicos Federais, no ano de 2014. Ainda segundo ele, trata-se de “um programa no qual os servidores são colocados como protagonistas do seu processo de saúde no trabalho” (GESTOR 1,

entrevista realizada em 2 ago. 2021). Observa-se que esta fala está em consonância com as diretrizes da NOSS de 2010, conforme descrito no Capítulo 2.

Ainda de acordo com o Gestor 1, com a implementação do PRÓ-VIDA foi possível a criação do Núcleo de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor (NASS), que vai ao encontro da legislação editada pelas Normas Operacionais que versam sobre o protagonismo dos servidores. No âmbito da UFJF, a Resolução nº 11/2014, que instituiu o PRÓ-VIDA, instituiu também a criação do NASS:

em cada unidade acadêmica e órgão suplementar, e órgãos em geral da UFJF, deverá ser criado um Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS), composto pelo dirigente, que o presidirá, e por, no mínimo, dois membros escolhidos pelo respectivo órgão de direção. (UFJF, 2014, p. 5).

Atualmente, conforme a fala do G1, algumas unidades possuem o NASS e já foram realizados três encontros presenciais entre os participantes e a COSSBE/SIASS. Tendo em vista a grande dimensão física e a complexidade organizacional da universidade, depreende-se do discurso do gestor que o NASS possui, dentre outros, o papel de aproximar a administração central das demandas de saúde dos servidores de cada setor da instituição. Consonante com a Seção 2 da resolução, que define a estrutura do Núcleo:

competirá ao NASS a função de promover a interlocução com a Unidade SIASS/UFJF nas questões relativas à saúde do servidor, bem como propor atividades para o aperfeiçoamento do modelo e do processo de atenção à saúde do servidor no âmbito da respectiva Unidade e Órgão Partícipe. (UFJF, 2014, p. 6).

Outro entrevistado que cita a importância do NASS é o Coordenador 2 (C2), que, inclusive, apresentou em sua fala uma sintonia com as respostas do Gestor 1. Em sua entrevista, C2 detalha a estrutura e apresenta um resumo do funcionamento dos núcleos.

ideia inicial é que fosse implementado em todas as unidades, tanto acadêmicas quanto administrativas, esse núcleo. Esse núcleo, a princípio, seria formado pelo diretor da unidade, por um docente e por um TAE. E qual seria o objetivo desse grupo? Esse grupo teria como objetivo fazer esse monitoramento mesmo das condições de trabalho, dos adoecimentos e tudo, como um canal de interlocução lá com a COSSBE/SIASS, né? Que a gente entende que de repente isso poderia facilitar o nosso conhecimento porque cada unidade tem

a sua especificidade, né? (COORDENADOR 2, entrevista realizada em 20 ago. 2021).

Um ponto importante a se destacar na fala do Gestor 1 é a busca constante da Pró-Reitoria pelo desenvolvimento de ambientes saudáveis, não apenas saudáveis na concepção de ausência de doença, mas no manejo de possíveis conflitos existentes nas unidades acadêmicas e administrativas, bem como nas políticas de aquisição de Equipamentos de Proteção Individual para proporcionar ambientes de trabalho seguros.

O gestor enumera alguns programas de qualidade de vida que são estimulados pelo PRÓ-VIDA, como a Ginástica Laboral, o Projeto Servidor Saudável e o Programa de Yoga e Saúde, que foram descontinuados devido à política de cortes⁷ do Governo Federal que afeta investimentos e despesas correntes, como o pagamento de bolsas, fundamentais para a execução dos Programas de Qualidade de Vida do PRÓ-VIDA. No entanto, o gestor segue confiante na retomada desses programas. O Gestor 1 acrescenta ainda que a PROGEPE, por meio de seu Núcleo de Planejamento, Inovação e Assistência, oferece aos servidores uma atuação nas demandas referentes à ergonomia e às demandas impostas pelo trabalho remoto.

Questionado sobre quais ações surtiram melhores resultados, G1 esclarece que o acompanhamento de toda a equipe multidisciplinar em conjunto com o setor de perícia, tem alcançado, a seu ver, excelentes resultados. Somado a isso, o gestor destaca a importância da participação dos docentes nos programas de qualidade de vida como parte do tratamento.

Pontuando sobre as questões relativas ao adoecimento mental, maior causa de afastamento entre os docentes, G1 e C2 apontam para os procedimentos adotados. Ambos destacam que, quando são identificados problemas dessa natureza pela perícia médica, o servidor é encaminhado a uma equipe multidisciplinar, composta de psicólogo e assistente social, que fará um acolhimento, identificando a necessidade de um tratamento e seu acompanhamento. Os dois relatam sobre as intervenções que a equipe realiza *in loco* com o intento de identificar as causas ambientais daquele afastamento, buscando no setor de trabalho do servidor um diálogo com seus pares. O gestor ainda cita o papel positivo

⁷ Do ano de 2010 aos dias atuais, o orçamento para as universidades federais diminuiu em 37% (OLIVEIRA, 2021).

das visitas com a intenção de orientar aqueles que convivem com o servidor afastado, evitando, por vezes, que ocorra um processo de julgamento.

[...] ainda tem muito preconceito com relação, por exemplo, à depressão, uma falta de compreensão do mecanismo que envolve esse adoecimento, então essa atuação conjunta eu avalio que ela é muito importante e a gente observa um impacto muito bom quando é feita essa atuação. (GESTOR 1, entrevista realizada em 2 ago. 2021).

Sobre o tratamento, G1 lembra que o servidor deve obtê-lo na rede de saúde suplementar ou no Sistema Único de Saúde (SUS). Ressalta ainda que, apesar de a PROGEPE-COSSBE/SIASS não oferecer o tratamento, existe uma parceria com o Centro de Atenção Psicossocial do Hospital Universitário para encaminhamento dos servidores que não estão inseridos na saúde suplementar. Complementando, C2 explica que atualmente esses procedimentos estão passando por uma reestruturação, com o objetivo de melhorar os resultados esperados.

O Coordenador 2, que possui formação em Engenharia de Segurança do Trabalho e por ocasião do cargo que ocupa tem acesso irrestrito aos dados das perícias, enfatiza que, assim como ocorre com os docentes (Tabela 3), a principal causa de afastamento entre os Técnicos Administrativos em Educação da UFJF está relacionada a distúrbios mentais e comportamentais.

Realmente é um problema nas instituições federais de ensino como um todo, não é um problema específico da Universidade Federal de Juiz de Fora, e a gente percebe, né, pelo que a gente tem visto, que a maioria desses adoecimentos são por conta do “CID- F”, né? Adoecimento mental, que também é um problema que não só do serviço público, mas até na iniciativa privada, em outras atividades também é um problema que ocorre de maneira constante, o que vem incidindo em maior número. Então é um problema que a gente tem preocupação, tem algumas atividades que a gente desenvolve, né, para evitar esse adoecimento, mas é bem complicado mesmo. (COORDENADOR 2, entrevista realizada em 20 ago. 2021).

A afirmação vai ao encontro dos resultados da pesquisa de Cruz (2019) e de apontamentos de Duarte (2019), em que os autores revelam que, dentre as maiores causas de adoecimento dos TAEs da UFJF, figuram os transtornos de ordem mental, tais como ocorrências relacionadas a estados depressivos, ansiosos e de

pânico, além de desordens físicas de origem osteomusculares, como, por exemplo, as dores nas articulações, lombares e cervicais.

Indagado se o NASS teria as mesmas funções da COSSBE, porém de forma descentralizada, C2 explica que de certa forma sim, a partir do momento em que os núcleos transmitem informações pontuais sobre aquela unidade e a COOSBE consegue traçar o perfil epidemiológico, trabalhando, desta forma, nas ações de saúde e segurança do trabalho, como por exemplo, nas capacitações. Esse intercâmbio de informações, segundo o Coordenador, é fundamental para o sucesso dos núcleos instalados em cada unidade da UFJF.

Perguntados sobre os principais desafios encontrados atualmente para o desenvolvimento das ações de atenção e promoção da saúde dos docentes, tanto o Gestor 1 quanto o Coordenador 2 foram enfáticos ao afirmarem que, devido à grande extensão física e diversificada organização da UFJF, é necessário um maior entendimento e participação dos servidores. Não que o quantitativo de pessoal alocado para este fim seja reduzido, mas pela necessidade de se capacitar multiplicadores em cada setor da instituição, conforme as falas a seguir:

eu acho que uma coisa importante que é fundamental é o servidor entender o papel que ele tem também dentro da saúde e segurança de cada um do setor e tudo. Para que a gente consiga o engajamento dos setores e tudo para que eles consigam nos auxiliarem, né? A gente tá com uma interlocução maior e tudo pra que a gente possa entender da melhor forma e eles também nos auxiliarem nesse sentido pra que a gente consiga propor mais ações efetivas mesmo. Pra melhorar a condição de qualidade de vida e do trabalho da pessoa. (COORDENADOR 2, entrevista realizada em 20 ago. 2021).

Eu entendo que a melhora ela tem que passar muito realmente assim pela... pelo desenvolvimento da rede NASS e pelo empoderamento e conscientização de todos os envolvidos nos setores de trabalho da necessidade da criação de espaços coletivos, espaços colegiados onde todos se sintam partícipes, coloquem sua opinião com respeito e também de desenvolvimento da habilidade do diálogo em cada unidade, no caso dos professores, em cada unidade acadêmica, nos departamentos. (GESTOR 1, entrevista realizada em 2 ago. 2021).

Analisando as falas acima, percebe-se uma consonância com a Norma Operacional de Saúde do Servidor (BRASIL, 2010a), que orienta a implantação de serviços e o desenvolvimento de ações inerentes às áreas de Vigilância e Promoção à Saúde do Servidor Público Federal. A NOSS define que os servidores são agentes

transformadores da realidade, pois estes são conhecedores de todo o processo de trabalho e tal conhecimento deve ser tomado para fins de planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações de promoção à saúde (BRASIL, 2010a).

Interrogado sobre as atuais diretrizes do governo federal a respeito da saúde dos servidores, G1 volta a dizer sobre a ocorrência de bons momentos de construção coletiva entre os anos de 2010 e 2016, porém relata perceber certa diminuição de iniciativas e falta de troca de informações. O gestor cita a última atualização do Manual de Perícia de Saúde do Servidor, que ocorreu em 2017, há 4 anos. “Então a gente percebe que houve aí, né, um retrocesso” (GESTOR 1, entrevista realizada em 20 ago. 2021).

O representante sindical dos docentes da UFJF, S1, iniciou sua fala enfatizando o papel da entidade na defesa de boas condições de trabalho para a classe. No desenvolvimento da entrevista, ficou clara a posição da associação em determinar a sobrecarga de trabalho e o modelo produtivista como responsáveis pelo mal-estar dos docentes.

Posso te dizer que precarização do trabalho docente, que já era uma realidade antes da pandemia, se agravou com a paralisação das atividades presenciais no setor da educação e com a pressão mercadológica para sua continuidade a todo custo, de modo que o nível de controle exercido sobre professores e professoras pelo modelo produtivista, no qual todas as atividades docentes passam a ser monitoradas até mesmo no formato online, tem levado à perda da autonomia enquanto docentes também tem gerado uma sobrecarga de trabalho sem infraestrutura adequada, né? (SINDICAL 1, entrevista realizada em 11 ago. 2021).

Nessa mesma linha de pensamento, Borsoi e Pereira (2013) reforçam que a intensificação da agenda produtivista, com exigências cada vez maiores, demanda dos docentes uma elevada carga de trabalho além daquela necessária para ministrar suas aulas. A produção científica tende a ficar em primeiro plano em detrimento das outras atividades devido à adoção por algumas universidades de um modelo que visa à busca por melhores posições em *rankings* científicos entre as instituições, baseados neste tipo de atividade.

Além dos possíveis malefícios que a prática pode trazer à saúde física e mental de seus professores, os autores ainda fazem um alerta para a perda da função social daquelas instituições que colocam em primeiro plano este tipo de

atividade: “compromissada com os congressos e os periódicos científicos que definem sua posição no mundo acadêmico global, essa universidade se fecha para as reais demandas e necessidades da sociedade que a abriga”. (BORSOI; PEREIRA, 2013, p. 1212).

O representante sindical deixa claro que o afastamento para tratamento da própria saúde é um direito do trabalhador, previsto em lei e, como tal, deve ser respeitado. No que diz respeito às ações da associação no trato da saúde de seus filiados, S1 lembra que atualmente não é oferecida assistência à saúde aos associados, pois o plano de saúde em contrato com a entidade não aceita novas adesões. As ações hoje se resumem nas participações em grupos de trabalho sobre a temática:

então... dentre os meios que podemos destacar para a promoção da saúde dos nossos filiados, estão a chamada para participação nos Grupos de Trabalho (GT), com a realização de Seminários sobre a temática, encontros nacionais sobre saúde do trabalhador, pesquisas realizadas com a categoria e a busca por estabelecer relações com as nossas administrações a fim de buscar soluções pra que se evite o adoecimento, o que tem sido sempre muito delicado, né? (SINDICAL 1, entrevista realizada em 11 ago. 2021)

Ao apontar as principais doenças que acometem os professores, o representante sindical assinalou o esgotamento físico e mental, a Síndrome de *Burnout*, as lesões relacionadas ao esforço repetitivo, transtornos psicossomáticos, desgaste devido ao excesso de atividades desenvolvidas, isolamento social e depressão. A colocação de S1 é confirmada pelos levantamentos realizados nesta pesquisa e vai ao encontro dos resultados obtidos por pesquisadores, como Esteve (1999), Lemos (2005), Codo (2006), Freitas (2013), Seligmann-Silva (2011) e Santana (2017).

Voltando a discorrer sobre as causas de afastamento entre docentes, S1 cita a competição ocasionada pela produtividade acadêmica e faz menção às formas de combate difundidas pela entidade:

no nosso entendimento, parece que o saber que tanto perseguimos enquanto professores/pesquisadores perdeu o sentido, e o que passa a valer, infelizmente, é a produtividade e a competição entre os que deveriam ser nossos pares. O combate a isso tudo aí está no fortalecimento da luta pela carreira, no combate à precarização das

condições de trabalho que gera insalubridade e periculosidade. Ou seja, nossa luta é por melhores e adequadas condições de trabalho e de infraestrutura. (SINDICAL 1, entrevista realizada em 11 ago. 2021).

Por fim, S1 reitera que a questão do absenteísmo é um problema que não atinge somente os professores, mas, indiretamente, afeta a comunidade como um todo. E que a busca por melhores condições de trabalho é um dever do sindicato, da mesma forma que é um dever da administração superior da Universidade Federal de Juiz de Fora e do Governo Federal oferecerem melhorias constantes dessas condições.

A representação sindical, direta ou indiretamente, exerce influência no bem-estar e na qualidade de vida de seus associados, na medida em que luta por melhores condições de trabalho. Assim sendo, uma entidade de classe precisa concentrar seus esforços para reivindicar, além dos ganhos econômicos, a diminuição dos riscos à saúde de seus filiados nos ambientes de trabalho. Em trabalho de revisão da produção científica sobre a Qualidade de Vida no Trabalho entre 1995 e 2009, Medeiros e Ferreira (2011) analisaram 26 publicações. Dentre os apontamentos, destacaram uma inexpressiva participação da representação sindical. Apesar de a mobilização das classes estar na origem dos estudos da QVT, apenas um artigo citou a participação sindical na elaboração de programas de Qualidade de Vida no Trabalho, o que reforça a necessidade de um maior envolvimento e participação dos trabalhadores.

O entrevistado representante técnico da operadora de plano de saúde Unimed-JF, Técnico 1, que é membro do conselho de administração da empresa, iniciou sua fala apontando as consequências da Pandemia de covid-19 na Universidade Federal de Juiz de Fora, alegando que toda comunidade acadêmica sentiu muito as restrições impostas pela crise sanitária: “nesse momento que a gente está, particularmente, é um momento difícil da gente fazer uma análise, por que a própria pandemia por si só ela já distanciou muita gente, né?” (Técnico 1, 2021.) E continua:

o distanciamento entre as pessoas, a falta de convívio afeta muito. A sociabilidade na universidade ela é muito orgânica ela é muito viva, então esse distanciamento de quem convive com aluno de quem convive no dia a dia ali, por si só ele é extremamente danoso e

nocivo e acho que pros discentes também, não só para os docentes. (TÉCNICO 1, entrevista realizada em 25 ago. 2021).

Apesar de expor, a princípio, os efeitos da pandemia sobre a comunidade universitária, T1 esclarece que o adoecimento dos docentes, entre outros fatores, está ligado ao envelhecimento: “não diferente da população geral, os professores também estão envelhecendo, a população universitária está envelhecendo e junto com ela vêm as doenças crônicas” (TÉCNICO 1, entrevista realizada em 25 ago. 2021).

Sobre esta afirmação, apesar de não termos as idades de cada docente afastado por questões de saúde, podemos novamente trazer à baila a pesquisa de Souza *et al.* (2008), que traz como resultados a afirmação de que, quanto mais elevada a faixa etária, maiores são os percentuais de percepção de saúde regular ou ruim e de presença de limitações físicas. Importa lembrar que, no caso da UFJF, aproximadamente 40% dos seus docentes estão com idade superior a 49 anos (Gráfico 4).

Perguntado sobre a preocupação da operadora com os índices de absenteísmo entre os servidores docentes, dos quais muitos são usuários do plano, o Técnico 1, prossegue dizendo que, na verdade, a universidade expõe a sua preocupação quando celebra o contrato de prestação de serviços de saúde para seus funcionários e, a Unimed, assim como o SUS, aplica muito bem os conceitos de promoção da saúde.

E a Unimed está propondo a se aproximar, entender o problema e tentar ajudar. Eu acho que o nosso posicionamento de promoção ele já é um posicionamento inerente à marca porque é um conceito nosso, faz parte de nosso ecossistema de saúde e da nossa forma de cuidar, nosso jeito de cuidar, está muito relacionado a isso. (TÉCNICO 1, entrevista realizada em 25 ago. 2021).

Além das iniciativas criadas pela operadora para os seus beneficiários, T1 destaca alguns projetos que buscam trazer um incentivo à população no que diz respeito à promoção do bem-estar por meio da prática de esportes. A Estação *Bike*⁸

⁸ O Estação *Bike* UFJF é o programa de compartilhamento de bicicletas para circulação interna da Universidade Federal de Juiz de Fora. Iniciado em 2015, foi financiado por meio da parceria entre a UFJF e a Unimed. É composto por 30 bicicletas alocadas numa única

e a Academia ao Ar Livre⁹ são duas ações desenvolvidas no *campus* da UFJF que podem ser utilizadas por toda a comunidade. É importante lembrar aqui que as ações de prevenção por parte da empresa com convênio ativo são obrigatórias, pois versam no item 5.1.3 do contrato celebrado entre a UFJF e a Unimed-JF: “mensalmente, a Contratada deverá fornecer relatório de sinistralidade, bem como apontar ações preventivas para aumento da qualidade de vida e do bem-estar dos partícipes dos planos” (UFJF, 2018, p. [13]).

O representante técnico destacou a importância de a operadora possuir um hospital próprio para o atendimento exclusivo de seus clientes. Ainda segundo ele, o Hospital Dr. Hugo Borges atualmente possui a emergência que mais atende em Juiz de Fora. Além de evidenciar projetos como o Espaço Viver Bem, em que são oferecidos serviços de prevenção de doenças e acompanhamento dos beneficiários que possuem alguma doença crônica, sem nenhum custo adicional (Quadro 1, p. 33), e o Centro de Cuidados Paliativos, destinado a oferecer uma melhoria na qualidade de vida daqueles pacientes sem possibilidades de cura, bem como de seus familiares.

Segundo T1, os cuidados desenvolvidos pela operadora, desde os programas de incentivo às práticas esportivas, passando pelo hospital próprio e culminando nos cuidados paliativos ao final da vida, configuram um *Ecossistema* de saúde, termo bastante difundido na Unimed-JF e que, nas palavras de T1, trata-se de “um conjunto de serviços que atuam na prevenção de doenças e na promoção do bem-estar do cliente em todas as fases de sua vida” (TÉCNICO 1, entrevista realizada em 25 ago. 2021).

Além das preocupações com as ausências causadas por motivo de saúde, T1 aborda outra ocorrência que merece destaque:

estação. Funciona todos os dias, das 6:00 às 22:00 horas e o tempo de utilização permitido é de uma hora, respeitando-se um intervalo de 15 minutos. O sistema é gratuito e destinado à comunidade em geral com operação totalmente automatizada, sendo disponibilizado um site que permite o acompanhamento das bicicletas em tempo real (UNIMED-JF, 2021).

⁹ O Projeto de Extensão “Academia ao Ar Livre” foi criado em 2011 em parceria com a Unimed Juiz de Fora, sendo a primeira a ser implantada em Juiz de Fora. Tem como objetivo a promoção da atividade física por meio da realização de exercícios físicos, a fim de proporcionar melhoria fisiológica e estética, bem como o bem-estar psicossocial dos usuários de ambos os sexos (UFJF, 2021).

as pessoas, às vezes elas estão no ambiente de trabalho, mas por problemas dentro de casa, por problemas de saúde elas estão totalmente afastadas do ambiente do trabalho a cabeça delas num tá dentro da produtividade, né? (TÉCNICO 1, entrevista realizada em 25 ago. 2021).

Observa-se nesse trecho a caracterização do presenteísmo, fenômeno com ocorrência comum e que, segundo Lourenço (2016), tende a acarretar o absenteísmo, porém seu diagnóstico é muito difícil: “considera-se que é muito mais complexo mensurar o empregado presenteísta do que reconhecer o absenteísta, já que, no segundo caso, o trabalhador está no seu local de trabalho e não se ausenta de fato” (LOURENÇO, 2016, p. 35).

Da mesma forma como fez o Gestor 1, T1 enumerou as ações desenvolvidas pela operadora em prol de seus beneficiários, entretanto não soube precisar sobre como tem sido a adesão dos servidores docentes a estas iniciativas.

O entrevistado Coordenador 2 iniciou sua fala defendendo a importância do setor de Gestão de Pessoas no manejo das questões do absenteísmo provocado por doença. Segundo C2, o afastamento traz consequências negativas não só para a administração de pessoal, mas para o desenvolvimento das atividades da instituição como um todo, e apresenta sua opinião com base em experiência profissional:

muitas das vezes, o docente, antes dele adoecer, ele demonstra isso e algumas vezes isso fica muito claro. Eu acho que uma atenção aos sinais que podem provocar o absenteísmo ela tem que ser constante. Tem que ser acompanhada pela gestão de pessoas a fim de evitar esse absenteísmo. (COORDENADOR 2, entrevista realizada em 20 ago. 2021).

Notadamente, observa-se, pela fala do C2, que existe uma preocupação em combater as causas dos afastamentos, pois, segundo ele, as doenças podem ser oriundas do ambiente do trabalho. E cita o ambiente das relações:

eu acho que dentro do ambiente de trabalho o adoecimento, às vezes, ele pode ser causado pelo dia-dia, entendeu? Pela própria convivência, pela própria exposição do colaborador dentro de uma sala de aula ou com os próprios colegas. (Coordenador 2, entrevista realizada em 20 ago. 2021).

O coordenador esclareceu ainda que, de acordo com o seu entendimento, algumas doenças, infelizmente, não estão ao “alcance” da gestão de pessoas, como as doenças genéticas. Porém, casos como os adoecimentos emocionais, que são muito comuns, podem ser minimizados com políticas mais eficazes dentro do setor de gestão de pessoas.

Ao descrever as iniciativas que a Coordenação de Administração de Pessoal desenvolve no intuito de minimizar ou erradicar as ocorrências de afastamento por problemas de saúde, C2 explica que o seu setor é muito técnico e lida puramente com aspectos burocráticos do departamento de pessoal. Por conta disso, explica: “a gente acaba tendo muito pouca influência pra ajudar a sanar esse tipo de problema”. (Coordenador 2, 2021). Contudo, pontua que é responsável pela gestão do plano de saúde e os esforços são concentrados na intenção de manter esse tipo de assistência aos servidores docentes.

A gente hoje faz a gerência do plano de saúde, que atualmente é uma ferramenta que auxilia esses professores, para que eles tenham esse atendimento médico. Então eu acho que garantir que esse plano seja mantido, garantir uma assistência para a manutenção das condições desse plano é o que a gente consegue fazer hoje. (COORDENADOR 2, entrevista realizada em 20 ago. 2021).

O coordenador finaliza dizendo que a manutenção sadia do contrato entre a operadora e a UFJF é muito importante, e que os esforços de sua coordenação são voltados para que os servidores consigam permanecer no plano. Devido à extensa carteira de beneficiários – a universidade é a maior cliente da operadora –, os valores dos planos oferecidos tendem a ser reduzidos se comparados a outros planos disponíveis no mercado. Adverte ainda que muitas são as tratativas que envolvem a celebração do contrato entre uma operadora de plano de saúde e a administração pública, cabendo à comissão do plano de saúde¹⁰ preparar e lançar o edital para concorrência entre as empresas interessadas, bem como acompanhar, avaliar e deliberar questões relativas ao andamento do acordo durante sua vigência e as possíveis prorrogações.

¹⁰ A Comissão de Assessoria à Reitoria para negociação e acompanhamento do contrato entre a UFJF e a empresa Unimed Juiz de Fora foi criada pela Portaria nº 635 de 2016 e é formada por servidores de diversos setores da administração superior, além de representantes sindicais dos docentes e TAEs.

Ao analisarmos as preocupações do Coordenador 2, quais sejam: manter o contrato ativo com uma operadora de assistência suplementar e que as condições deste contrato sejam satisfatórias aos servidores, percebemos a intenção de mantê-lo economicamente atraente e acessível. Por outro lado, tem-se uma cooperativa médica sem fins lucrativos. Nas palavras de seu representante técnico, “a Unimed, enquanto cooperativa, está muito próxima da filosofia do setor público, pois não visa o lucro” (TÉCNICO 1, entrevista realizada em 25 ago. 2021). Essa afirmação pode, num primeiro momento, levar a crer que a ausência do escopo lucrativo conduza a negociações simplificadas com a administração pública, livre de preocupações. Porém, acreditamos que o contraponto dessa relação surge no fato de que a cooperativa busca tão somente o interesse de seus cooperados. Conforme afirma Rios (2017, p. 32), uma cooperativa tem fins econômicos “a cooperativa não lucra em cima do associado, ela é apenas um instrumento para os associados, estes sim, lucrarem”.

Ainda neste escopo, percebemos que o Técnico 1 tentou afastar qualquer relação de benefício para a operadora os altos índices de sinistralidade do plano de saúde, argumentando que o elevado uso da assistência por parte dos beneficiários é economicamente prejudicial a ambas as partes.

Porque as pessoas pensam na sinistralidade como um patamar de receita e despesa, mas elas não pensam na sinistralidade como qualidade. Você pega uma carteira com a sinistralidade muito grande e consegue reduzir, você não tá reduzindo custos, está promovendo saúde, porque você tá conseguindo diminuir a utilização de serviços, que são serviços de porta, serviços de urgência e de internação, então essa é a preocupação. (TÉCNICO 1, entrevista realizada em 25 ago. 2021).

Com o intuito de ratificar a afirmação de que a alta sinistralidade não é interessante para a Unimed-JF, T1 explicou que empresas que apresentam altos níveis de sinistralidade geralmente afastam as operadoras, devido ao alto custo de manutenção que certamente será repassado aos colaboradores da empresa.

Em síntese, podemos afirmar que os entrevistados esboçaram preocupação com a questão do absenteísmo-doença entre os docentes da UFJF. Cada um, ao seu modo, tentou descrever as ações no sentido de minimizar as ocorrências, com destaque para as falas do Gestor 1 e do Coordenador 2, que convergiram em vários

pontos, sobretudo no que se refere à apresentação dos programas de atenção desenvolvidos pela COSSBE e na constatação de que a efetivação dos Núcleos de Assistência Saúde do Servidor na UFJF passa pela participação de todos os servidores, sendo esta a chave para o sucesso da rede NASS. Segundo eles, a escassez de pessoal lotado para o desenvolvimento das atividades no SIASS sinaliza uma urgência para a formação de multiplicadores em vários setores da instituição.

O representante sindical trouxe boas contribuições no que diz respeito à saúde dos docentes. Além de tratar a saúde destes como ponto de constante atenção, S1 discorreu sobre a precarização do trabalho docente quando expôs as condições às quais muitos estão submetidos devido à forte pressão exercida pela agenda produtivista. Em suma, Sindical 1 enfatizou que a associação sempre luta por melhores condições de trabalho para que todos professores consigam exercer suas atividades laborais de forma íntegra.

Já o Coordenador 1 destacou a característica burocrática de seu setor. Contudo, como os outros entrevistados, demonstrou-se preocupado com as licenças para tratamento de saúde e citou a intermediação junto à operadora de plano de saúde como a ação de assistência à saúde realizada por sua coordenação.

O representante técnico da Unimed-JF reconheceu a importância de ter a universidade como parceira e conjecturou que a operadora tenha equivalente relevância para a UFJF. Além de mencionar os programas desenvolvidos pela operadora, T1 fez questão de lembrar que os altos índices de uso do plano não refletem nenhum aspecto financeiro positivo para a Unimed-JF, pelo contrário, existe um trabalho no intuito de diminuir a sinistralidade promovendo o uso racional dos recursos na prevenção, consequentemente reduzindo custos no tratamento de doenças.

Considerando as falas dos entrevistados, que abordaram as preocupações diante do absenteísmo-doença entre docentes, suas causas e implicações, torna-se necessária agora a análise do que pensam aqueles que são o foco deste estudo: os professores. Na próxima seção, será exposto o resultado do questionário aplicado, que poderá, por exemplo, confirmar ou não o empenho descrito pelos entrevistados a fim de efetivar políticas de atenção e promoção à saúde dos docentes. Somado a isso, espera-se obter a percepção dos professores a respeito dos fatores que tendem a desencadear mal-estar no trabalho.

3.5.2 Análise dos questionários

Esta pesquisa, que se debruça a compreender os fenômenos em torno do absenteísmo-doença entre os professores da UFJF, chega a um momento importante: a apresentação e análise das falas dos próprios docentes. Tendo em vista o grande número de docentes, não foi possível tomar a opinião de todos. Assim sendo, utilizou-se a aplicação de um questionário com perguntas diretas que buscaram sintetizar a visão destes docentes a respeito das políticas implementadas pela instituição e dos fatores que podem exercer influência no bem-estar e na Qualidade de Vida no Trabalho.

Dessa forma, em se tratando do corpo docente que compõe a instituição, foi considerada a amostragem não probabilística por conveniência ou acessibilidade, visando, independente de gênero, faixa etária ou qualquer outro critério, alcançar o propósito de analisar, na percepção dos servidores, as políticas públicas existentes na UFJF sobre a saúde dos professores e os aspectos que podem afetar a QVT da instituição estudada. O critério de inclusão na amostragem foi ser docente ativo do quadro da UFJF. De acordo com a Lei nº 13.709 de 2018, que trata da proteção de dados pessoais, o pesquisador deve solicitar ao órgão responsável pelo armazenamento dos dados pessoais dos servidores o envio do convite para a participação na pesquisa (BRASIL, 2018). A diretoria de imagem da UFJF enviou por e-mail o convite a todos os docentes ativos. A expectativa era obter o máximo de respostas, ou pelo menos uma participação mínima de 30% do corpo docente da instituição, em torno de 490 participantes. Infelizmente, a participação dos respondentes iniciou-se de forma tímida, tendo em vista que o convite na forma eletrônica pode ser ignorado sem necessidade de uma justificativa. Apesar disso, foi iniciada uma busca ativa nas secretarias das faculdades que direcionaram o convite aos docentes, além da divulgação e compartilhamento entre alguns professores pelo aplicativo de mensagens *WhatsApp*. O formulário recebeu respostas durante um período de 28 dias. Dessa forma, conseguimos arrecadar 332 respostas, ou seja, uma amostra correspondente a um pouco mais de 20% do total de docentes da UFJF.

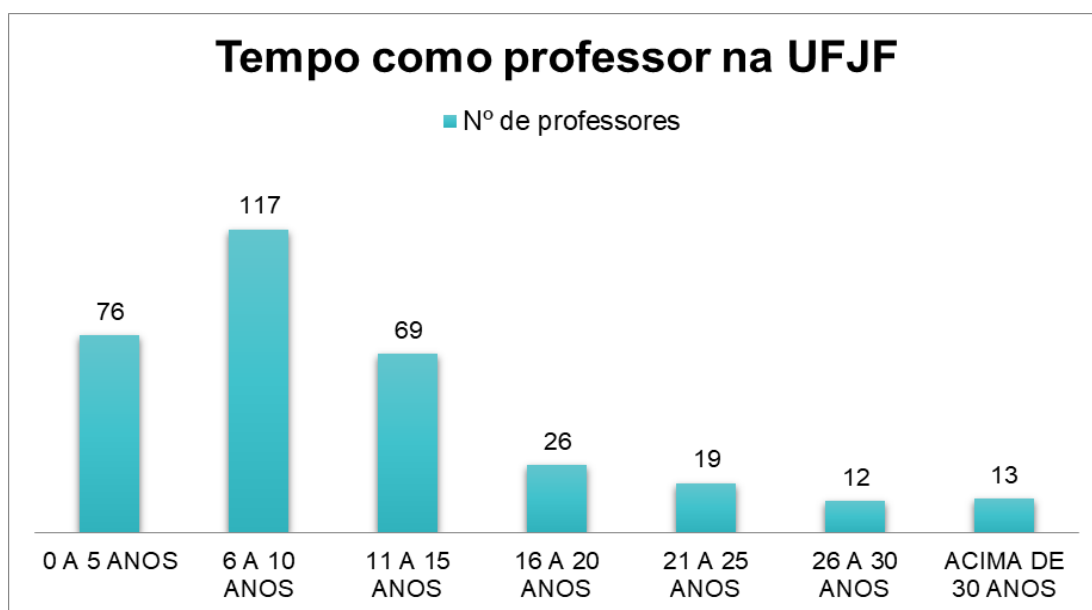
Foi elaborado um formulário contendo 19 itens por meio da ferramenta *Google Forms*. A escolha por este recurso deveu-se à facilidade de acesso pelos

respondentes, com a possibilidade de ingresso em qualquer horário e por conta da agilidade na coleta e organização dos dados, favorecendo a análise dos resultados.

Para a análise das questões que buscam o nível de concordância entre os respondentes (questões 4 a 15 e 19), foi utilizada a Escala de Likert. A escala é composta de cinco pontos, que torna possível o levantamento dos níveis de concordância dos entrevistados em relação aos fatores que se pretendem investigar. Os pontos 1 e 2 demonstram satisfação ou concordância em relação ao quesito, o ponto 3 demonstra neutralidade do entrevistado em relação ao quesito e, por fim, os pontos 4 e 5 indicam insatisfação e discordância ao que foi perguntado.

O primeiro item procurava descobrir a média de tempo de serviço dos professores respondentes. De acordo com o Gráfico 5, a seguir, podemos observar que 58% dos respondentes possuem até 10 anos de docência na UFJF, sendo que a faixa compreendida entre 6 e 10 anos possui 117 respondentes, ou seja, 35% do total.

Gráfico 5 - Tempo de atuação como docente na UFJF



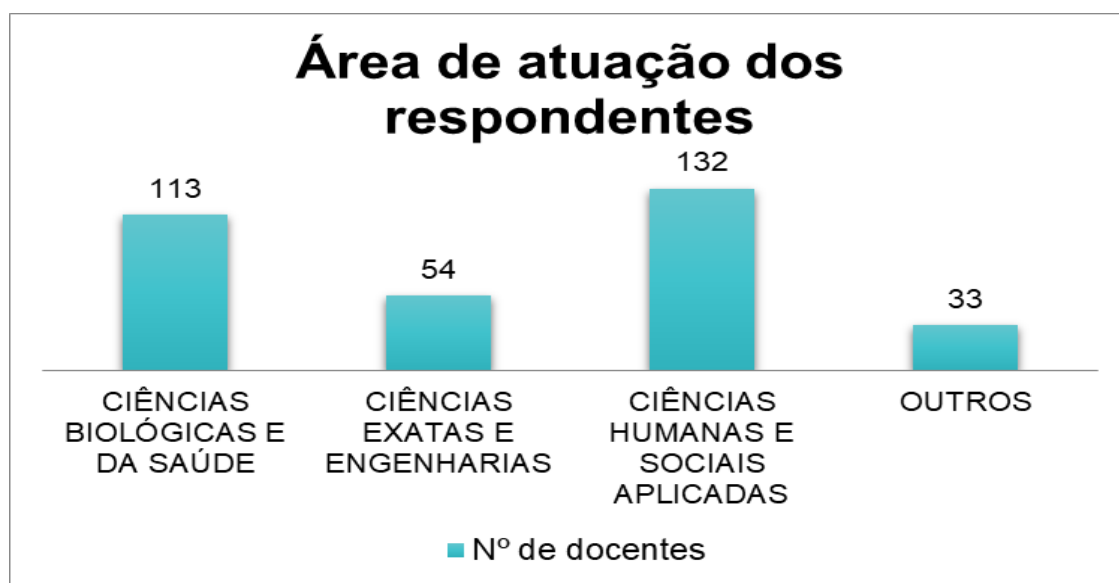
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

As faixas de tempo de docência da amostra refletem a faixa etária dos docentes da UFJF, conforme já ilustrado no Gráfico 4, que predominantemente está compreendida entre os 34 e 48 anos de idade (55,53%). O grande número de docentes com até 10 anos de trabalho na UFJF pode ser vislumbrado como um dos efeitos do REUNI, implantado em 2007 e que trouxe nos anos seguintes um

incremento no quantitativo da mão de obra das universidades. Outro fator que confirma a expressiva quantidade de professores com este tempo na UFJF é a construção do *campus* avançado da UFJF em Governador Valadares.

O segundo questionamento foi referente à área de atuação dos docentes. Por se tratar de uma questão com resposta discursiva, tivemos dificuldades em tabular alguns dados, pois determinadas respostas eram inconclusivas, como as expressões: “professor”, “docência” ou “pesquisa e ensino”, as quais caracterizamos como “outros”. Contudo, ao separar as respostas válidas, conseguimos estabelecer três grandes grupos, como ilustrado pelo Gráfico 6:

Gráfico 6 - Área de atuação dos respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

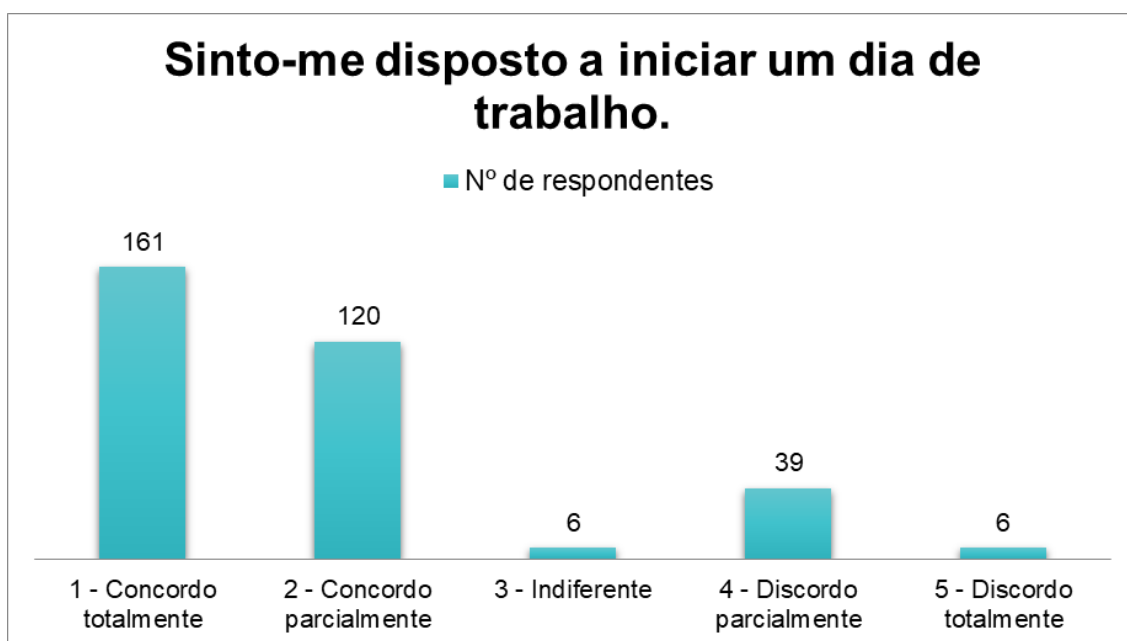
No que diz respeito às áreas de atuação da amostra, observamos uma semelhança compatível com a repartição do corpo docente da UFJF, pois, ao dividirmos o total de professores ativos nessas três grandes áreas, obteremos aproximadamente as mesmas porcentagens. Tal constatação nos permite afirmar que não ocorreu uma tendência preponderante, ou seja, demonstra uma distribuição igualitária de respostas e que nenhuma área de conhecimento se sobressaiu frente às outras.

A pergunta seguinte era se o docente se afastou por motivos de saúde no período compreendido entre 2014 a 2019, espaço temporal da exposição dos dados de LTS entre docentes desta pesquisa. Entre os 332 respondentes da amostra, 100

docentes afirmaram que se utilizaram da licença para tratamento da saúde no período considerado.

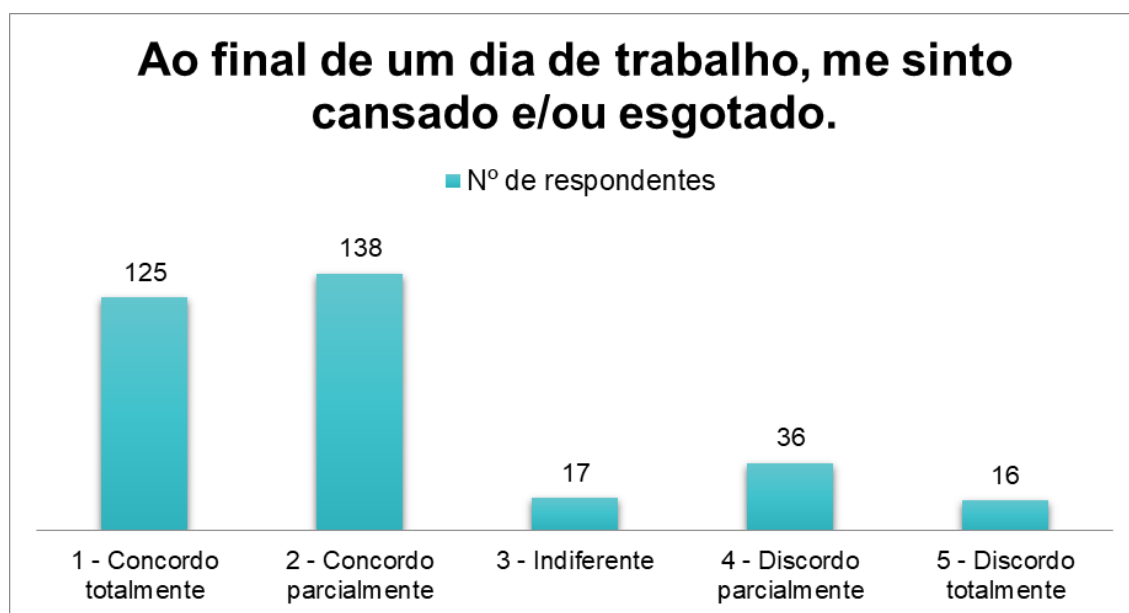
As afirmativas seguintes buscavam conhecer o grau de concordância dos docentes sobre a disposição ao iniciar um dia de trabalho e seu grau de esgotamento ao final do dia, conforme os Gráficos 7 e 8.

Gráfico 7 - Porcentagem de concordância em relação ao item: “Sinto-me disposto a iniciar um dia de trabalho”



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Gráfico 8 - Porcentagem de concordância em relação ao item: “Ao final de um dia de trabalho, me sinto cansado e/ou esgotado”

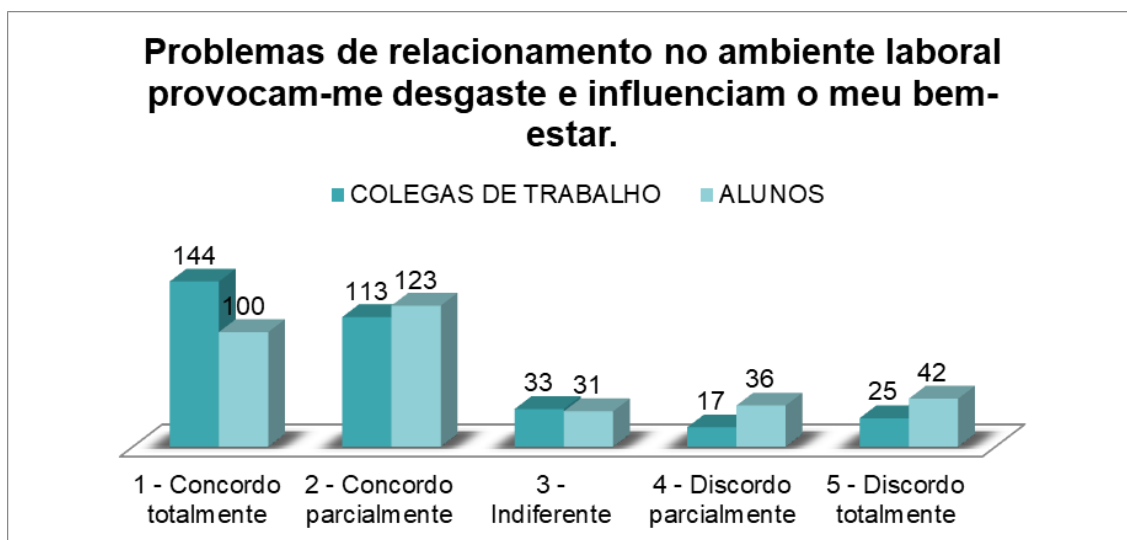


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Ao analisarmos as afirmativas 4 e 5 do formulário, observamos uma ocorrência que merece destaque: 84% dos respondentes sentem-se dispostos a iniciar um dia de trabalho, concordando totalmente ou parcialmente com a assertiva. Em contrapartida, 78% identificam-se com a afirmativa “Ao final de um dia de trabalho, me sinto cansado e/ou esgotado”. Diante de expressiva tendência, podemos conjecturar que os docentes iniciam o dia com disposição para realizar suas atividades laborais. Porém, essa disposição não se mantém ao final de um dia de trabalho, o que ilustra o quão é desgastante a atividade docente, conforme já destacado neste estudo e corroborado por várias pesquisas, como as de Codo (2006), Esteve (1999), Jesus (2007) e Zacharias *et al.* (2011).

As afirmativas 6 e 7 relacionam o mal-estar do docente em relação a problemas de relacionamento no ambiente de trabalho com aqueles que estão bem próximos: os alunos e os outros professores, conforme sintetizado no Gráfico 9:

Gráfico 9 - Porcentagem de concordância aos itens: “Problemas de relacionamento no ambiente laboral com colegas de trabalho e alunos provocam-me desgaste e influenciam o meu bem-estar”



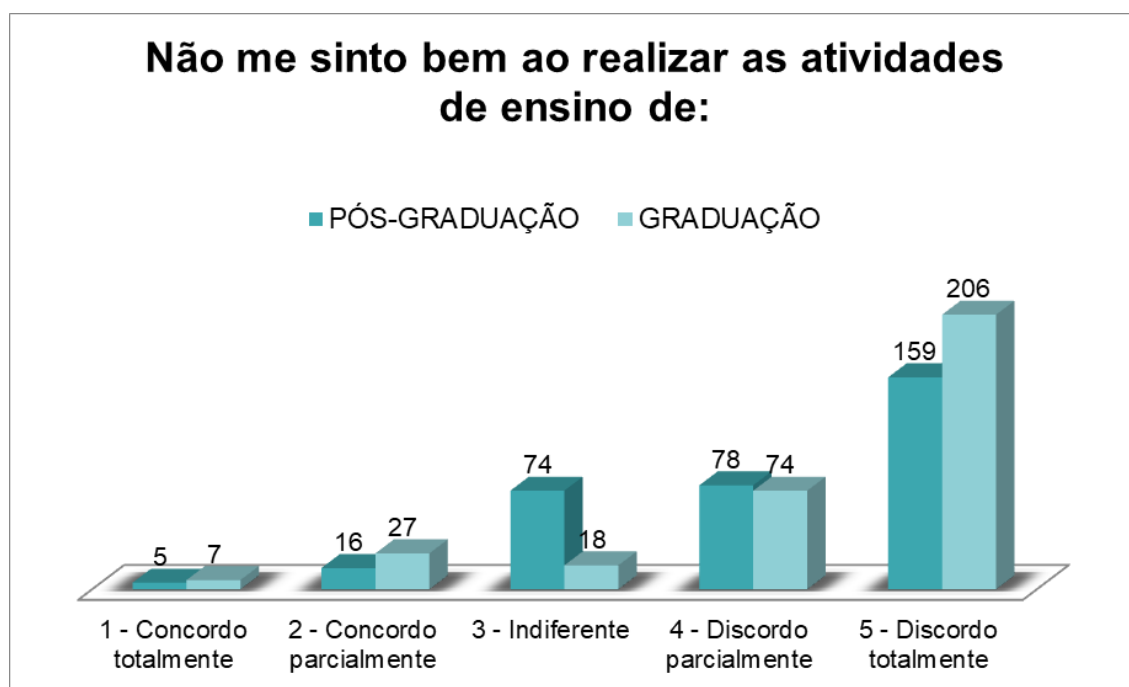
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Com base nas respostas dos docentes a estas afirmações, fica clara a grande influência dos problemas de relacionamento sobre o bem-estar deles. Em termos percentuais, 67% dos professores concordam, totalmente ou parcialmente, que conflitos relacionais com seus alunos geram desgaste, e essa concordância atinge 77% dos participantes quando o problema é referente aos companheiros de trabalho.

Os conflitos existentes entre os professores podem ter uma infinidade de causas, porém é sabido que as atuais políticas de avaliação e financiamento do ensino superior, sobretudo nas pós-graduações, introduzem nas IFES uma intensificação da atividade docente, com uma forte competição, conforme apontado na entrevista do representante sindical S1 e exposto em pesquisas, como as de Bianchetti e Machado (2008) e Luz (2007, 2008).

Ao analisarmos os próximos dois itens, aos quais os participantes explicitaram sua satisfação ao exercer atividades do ensino de graduação e pós-graduação, restou comprovado que a grande maioria discordou da afirmativa de não se sentir bem no exercício destas atividades. Em relação à graduação, a discordância foi de 84%, e na atividade de pós-graduação 71% discordou da afirmativa, conforme o Gráfico 10:

Gráfico 10 - Porcentagem de concordância aos itens: “Não me sinto bem ao realizar atividades de ensino de graduação e pós-graduação”

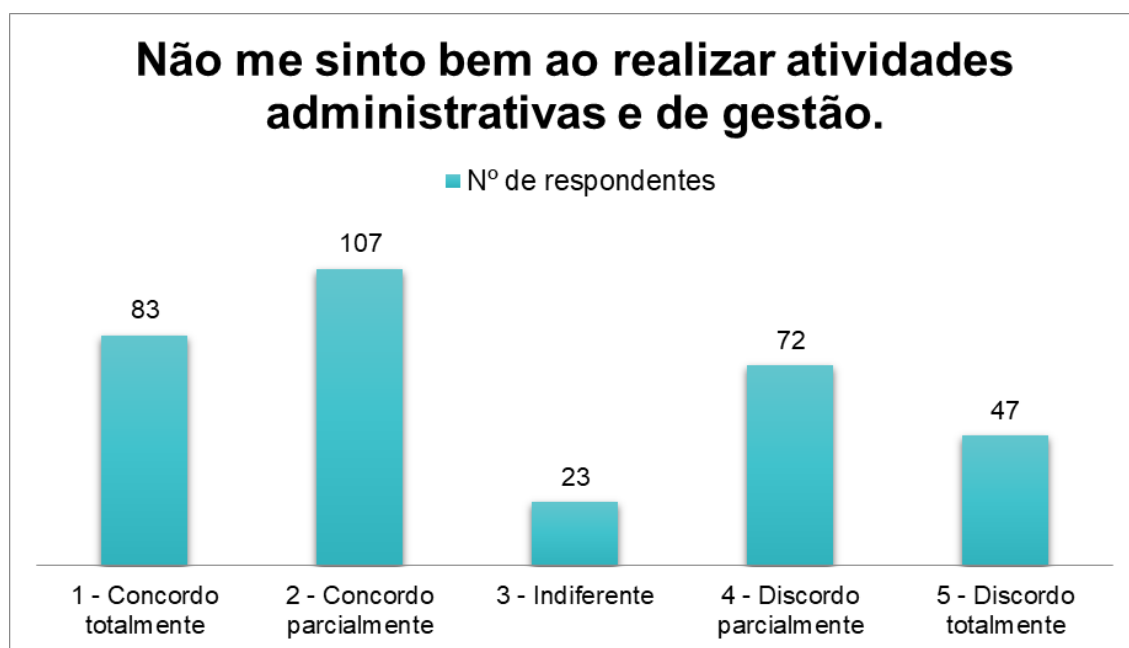


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Ao agruparmos as atividades de pesquisa e extensão, temos a mesma tendência de resultado em relação às afirmativas, sendo que 66% discordam que não se sentem bem ao realizar atividades de extensão e 82% se sentem bem ao realizar atividades de pesquisa.

Observa-se, portanto, um elevado grau de satisfação quando o docente realiza alguma das atividades-fim da universidade – ensino, pesquisa e extensão –, diferentemente de quando a afirmativa diz respeito à realização de atividades administrativas e de gestão, conforme o Gráfico 11:

Gráfico 11 - Porcentagem de concordância ao item: “Não me sinto bem ao realizar atividades administrativas e de gestão”



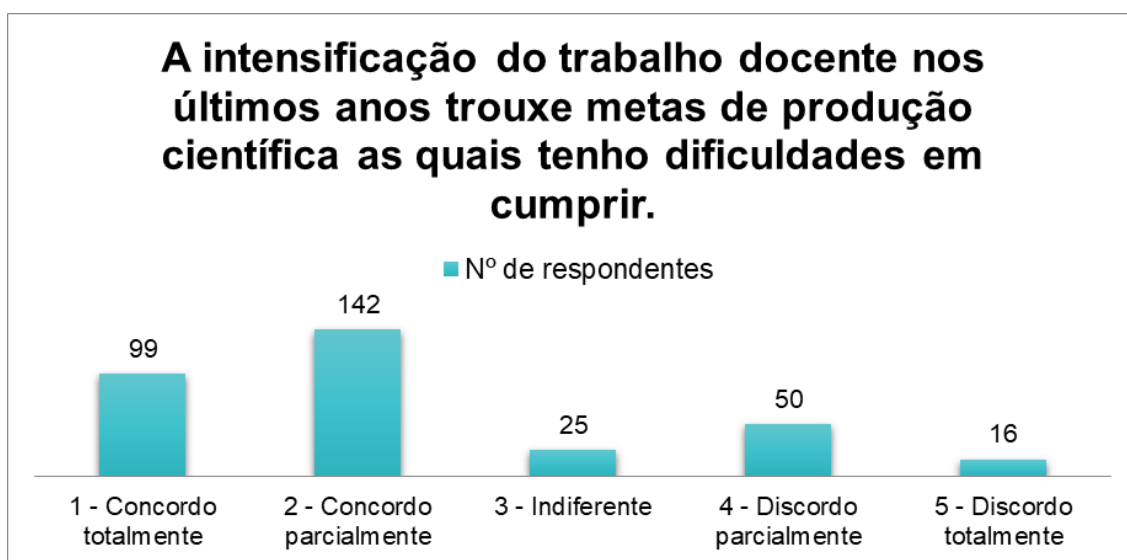
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Neste item, observa-se que a maioria dos docentes concorda com a assertiva, ilustrando o incômodo que estes profissionais sentem ao ter que realizar funções como as de coordenador de curso e chefe de departamento. Essa tendência corrobora a pesquisa de Silva (2021), que apresentou as principais dificuldades enfrentadas pelos professores-gestores da UFJF. A autora apontou que cerca de 90% dos professores que desempenham cargos administrativos não possuem formação específica para o exercício da gestão pública. Além disso, o estudo revelou o pequeno interesse dos docentes em assumir tais cargos, tendo em vista que a gratificação não condiz com a responsabilidade e o comprometimento exigidos. Ainda segundo a autora, o desinteresse leva muitos docentes a exercerem tais cargos apenas para não deixarem o curso desassistido. Nesse cenário, as eleições para esses cargos normalmente possuem apenas uma chapa, mas existem casos em que nenhuma chapa é inscrita, o que obriga a indicação por instância superior para o preenchimento da vaga (SILVA, 2021).

Além das atividades administrativas, outros contextos revelam indisposição e desgaste por parte dos professores. As próximas afirmações tratavam da intensificação da atividade docente e da utilização do tempo (carga horária) para realizar as tarefas diárias. As respostas demonstram como o estabelecimento de

metas de produção cada vez maiores tende a gerar uma sobrecarga de trabalho. O nível de concordância pode ser visto no Gráfico 12:

Gráfico 12 - Porcentagem de concordância ao item: “A intensificação do trabalho docente nos últimos anos trouxe metas de produção científica as quais tenho dificuldades em cumprir”



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

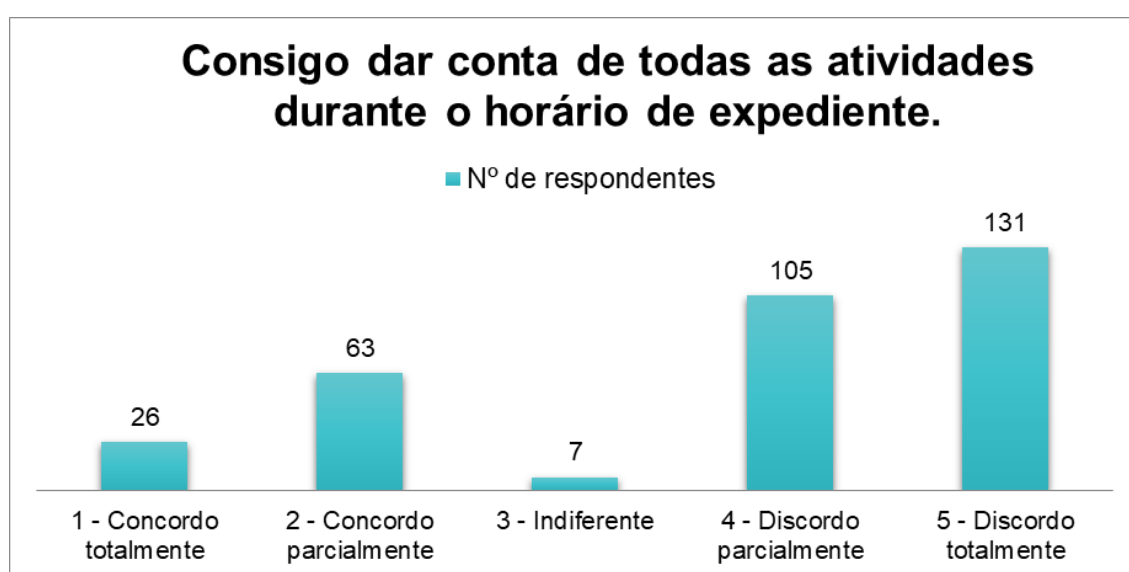
De acordo com o Gráfico 12, mais de 70% da amostra demonstrou dificuldades em cumprir metas de produção científica. Como dito anteriormente, as atividades laborais dos professores não se resumem apenas em ministrar aulas – novas atribuições e metas tendem a consumir cada vez mais o tempo destes profissionais.

A intensificação do trabalho docente, conforme descrito por Maués e Mota Junior (2011), é fruto de novas redefinições ocorridas no campo educacional nas últimas décadas. Ainda segundo os autores: “a obrigação de resultados passa a ser o grande balizador das ações pedagógicas, e é uma das funções do Estado Avaliador” (MAUÉS; MOTA JUNIOR, 2011, p. 390). Tem-se então, de certa forma, um controle que é exercido a partir da implementação destas avaliações, partindo do entendimento que o atrelamento da avaliação ao fomento pode recompensar ou punir. É um modelo de “*accountability*” que, segundo Afonso (2009), possui três pilares (avaliação, prestação de contas e responsabilização). Assumimos aqui a definição deste autor, pois acreditamos que, apesar de se tratar de uma instituição

pública de ensino, esse movimento de intensificação na produção passa a ser mais evidente quando analisado sob a ótica destes três pilares.

Outro indício desta intensificação é apresentado no Gráfico 13, que representa a porcentagem dos docentes que conseguem realizar suas atividades durante o período preestabelecido em sua carga horária de trabalho, ou seja, sem precisar concluir nenhuma atividade em casa ou passar do horário de expediente.

Gráfico 13 - Porcentagem de concordância ao item: “Consigo dar conta de todas as atividades durante o horário de expediente”



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

De forma complementar à afirmativa anterior, 71% dos respondentes discordam da afirmativa, alegando não serem capazes de terminar as atividades dentro do horário de trabalho. O fato de passar do horário previsto ou precisar utilizar o tempo de descanso para realizar atividades do trabalho certamente configuram-se como possíveis geradores de estresse. Como apresentado no Gráfico 2, a maioria dos professores da UFJF (88%) trabalha em regime de dedicação exclusiva, ou seja, não pode ter nenhum outro vínculo empregatício. Embora o termo utilizado possa levar ao entendimento de que o profissional esteja à disposição da instituição 24 horas por dia, este possui direito ao descanso.

A assertiva seguinte procurou entender o grau de conhecimento e satisfação entre os professores respondentes em relação às ações desenvolvidas pela UFJF no âmbito da saúde ocupacional de seus servidores. A esse respeito, discordam totalmente ou em parte 40% dos respondentes. Quase 30% dos participantes estão

indiferentes à afirmativa e apenas 32% concordam com a frase colocada, conforme o Gráfico 14:

Gráfico 14 - Porcentagem de concordância ao item: “A instituição que eu trabalho realiza um bom trabalho referente à promoção da saúde e prevenção de doenças de seus professores”



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Traçado este panorama, o qual sugere uma percepção contrária à ideia de que a instituição desenvolve boas ações de promoção à saúde e prevenção de doenças de seus professores, surge a seguinte questão: essa negação surge realmente por conta da ausência e/ou má prestação dos serviços? Segundo o que foi descrito no Capítulo 2 e ratificado pelas entrevistas com os gestores, a PROGEPE possui alguns programas voltados para estes propósitos. Como forma de ajudar a esclarecer, ao menos parcialmente essa dúvida, o Gráfico 15 ilustra se essas ações são conhecidas pelos docentes.

Gráfico 15 - Conhecimento das ações desenvolvidas pela UFJF entre os docentes

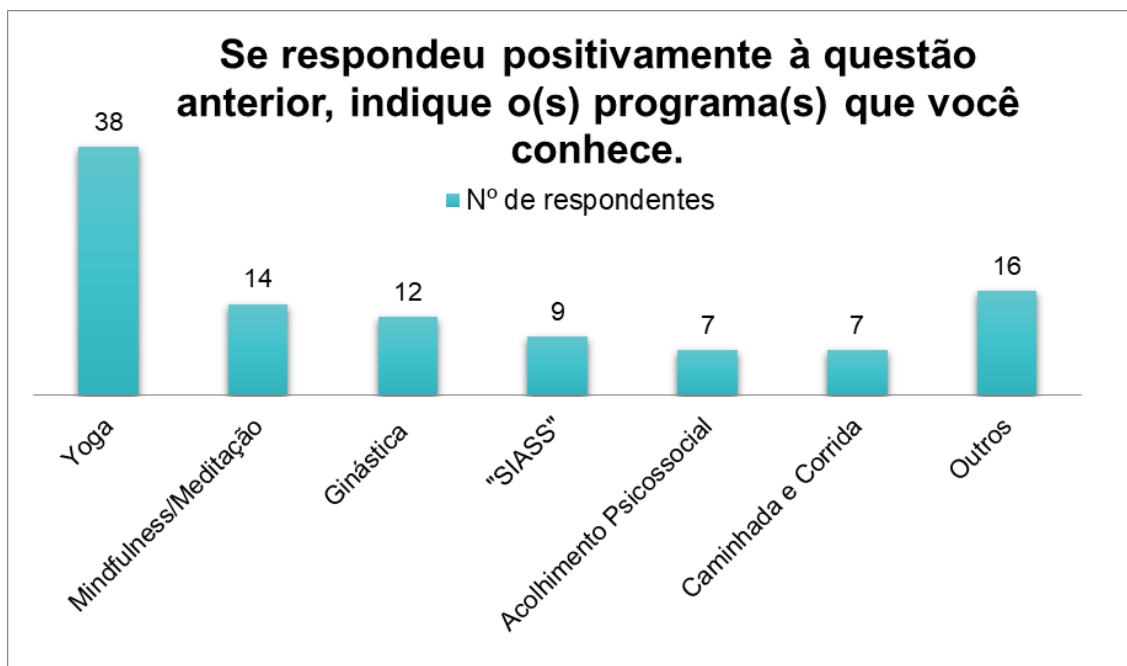


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Tem-se, portanto, um número considerável de respondentes que desconhece os programas desenvolvidos pela instituição. Logo, infere-se que a elevada quantidade de docentes que não concorda com a afirmativa “a UFJF realiza um bom trabalho...” está diretamente relacionada ao percentual daqueles que não conhecem nenhum tipo de programa. Importa salientar que podem existir casos em que o docente não conhece nenhuma iniciativa, mas acredita que é realizado um bom trabalho. Da mesma forma, o fato de o professor conhecer os programas não exclui a possibilidade de descontentamento.

Apesar de representarem apenas 31% da amostra, aqueles que conhecem algum programa da UFJF foram convidados a relacioná-los. Portanto, o próximo item procurou delimitar os programas mais lembrados pelos docentes. Dentre os 103 professores que afirmaram conhecer algum programa, apenas 6 deixaram sem preenchimento e muitos elencaram mais de uma iniciativa. O Gráfico 16 mostra as ações mais lembradas pelos professores respondentes.

Gráfico 16 - Programas citados pelos docentes

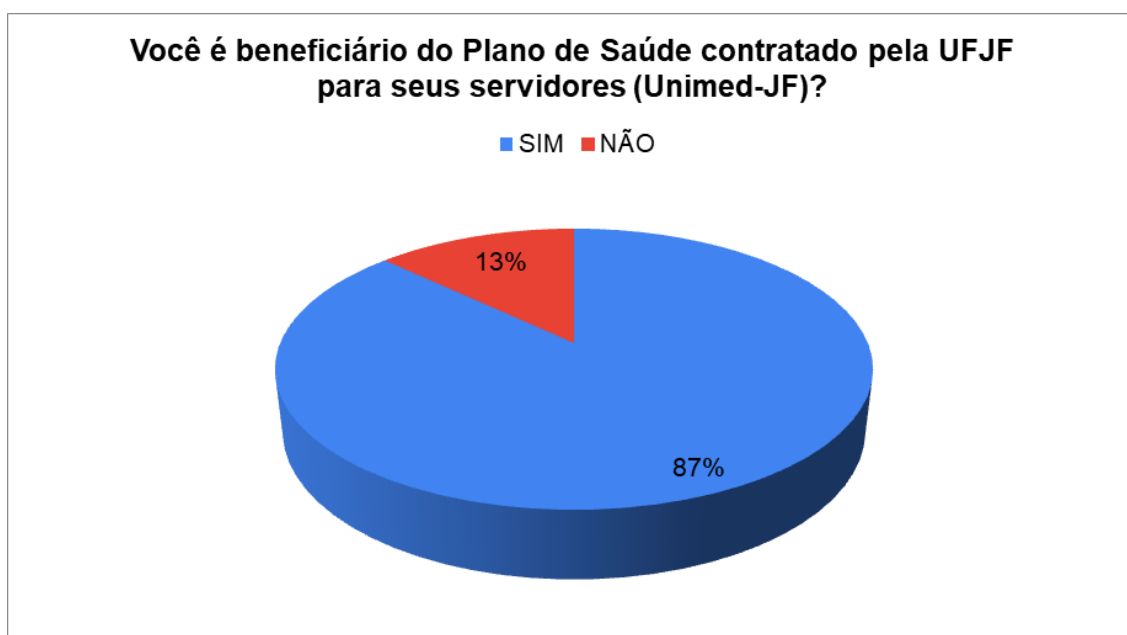


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Como pode ser observado, o termo Yoga foi o que mais vezes apareceu, sendo lembrado por 38 docentes, totalizando mais menções do que a soma do segundo e terceiro programas: Mindfulness/Meditação (13%) e Ginástica (12%), respectivamente.

Entre as expressões que apareceram menos vezes, agrupadas no gráfico como "outros", chama a atenção o termo "Unimed", citado por apenas dois respondentes. Apesar de atender quase que a totalidade dos professores, a operadora não é vista como uma iniciativa da instituição voltada à saúde de seus servidores. Como pode ser observado a seguir no Gráfico 17, 87% dos professores participantes são beneficiários do plano contratado pela UFJF, o que reflete o dado apresentado no Capítulo 2 que aponta uma porcentagem acima de 80% do corpo docente da universidade como titular deste plano de saúde.

Gráfico 17 - Beneficiários do plano contratado pela UFJF (Unimed-JF)

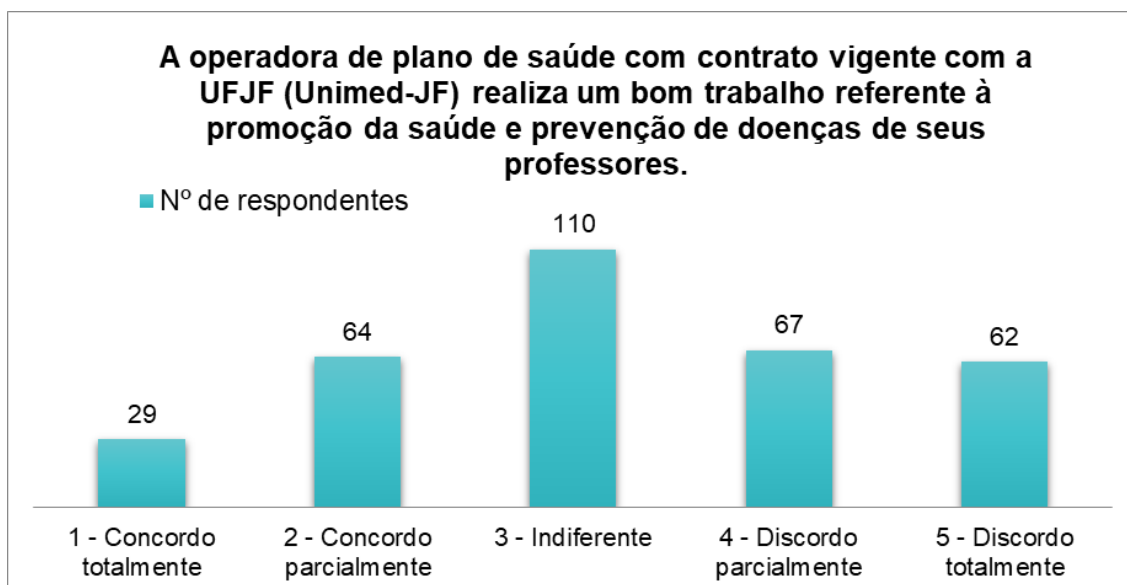


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Considerando a assistência à saúde suplementar como uma iniciativa da UFJF de promoção da saúde entre os servidores, temos aqui a ação de maior abrangência. Porém, como dito no parágrafo anterior, o plano de saúde não representa para os docentes um esforço da universidade como política de atenção à saúde. Este não reconhecimento pode estar ligado a uma série de fatores, como por exemplo, ao fato de os servidores precisarem pagar para fazer parte do plano, uma vez que o benefício concedido pelo governo (per capita saúde suplementar) não é suficiente para fazer frente ao valor das mensalidades.

De acordo com as palavras do entrevistado, representante técnico da Unimed-JF, a operadora possui uma gama de serviços disponíveis aos beneficiários com o intuito de promover à saúde, num sistema de atendimento global, que envolve desde as ações de prevenção, passando por estabelecimento hospitalar próprio, até os cuidados paliativos. Abaixo, na última afirmativa, representada pelo Gráfico 18, os docentes ponderaram sobre o empenho da Unimed-JF no que diz respeito à saúde dos professores clientes.

Gráfico 18 - Porcentagem de concordância ao item: “A operadora de plano de saúde com contrato vigente com a UFJF (Unimed-JF) realiza um bom trabalho referente à promoção da saúde e prevenção de doenças de seus professores”



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Ao representarmos o resultado no Gráfico 18, observa-se uma divisão mais homogênea das respostas, com destaque para aqueles que se dizem indiferentes à afirmativa. Do total de 332 respostas, 129 professores discordam da assertiva, atribuindo o trabalho desenvolvido pela operadora como não satisfatório. Os que concordam que a operadora realiza um bom trabalho somam 93 respostas. Ao somarmos as discordâncias com os indiferentes, temos um percentual de 72% da amostra, o que representa uma parte significativa que não reconhece as ações desenvolvidas pela cooperativa médica.

A aplicação do questionário possibilitou conhecer alguns aspectos importantes na percepção dos professores a respeito das atividades realizadas e suas relações com o ambiente de trabalho. Dentre os pontos que merecem destaque, citamos a relação direta entre a grande disposição ao iniciar um dia de trabalho e o elevado esgotamento físico ao fim de uma jornada diária, evidenciando que na UFJF a atividade docente é desgastante. Outras respostas ilustram esse cenário e são desdobramentos da intensificação do trabalho com vistas à produtividade exigida pelas agências de fomento e avaliação. Uma delas é a que aponta a dificuldade em cumprir metas de produção e a outra expõe a elevada carga de trabalho que rotineiramente excede o horário de expediente na instituição.

Outro achado importante está relacionado à grande influência que os problemas com alunos e/ou colegas de trabalho exercem sobre o bem-estar dos professores. O bom relacionamento interpessoal, além de salutar para os trabalhadores, é benéfico para a instituição, como aponta Carvalho (2009):

as relações interpessoais da equipe e a consciência profissional são tão ou mais importantes do que a qualificação individual para as tarefas. Se os membros se relacionam de maneira harmoniosa, com simpatia e afeto, as probabilidades de cooperação aumentam muito, a sinergia pode ser atingida e os resultados produtivos surgem de modo consistente. (CARVALHO, 2009, p. 109).

Em relação às atividades desenvolvidas pelos docentes, configurou-se clara a satisfação em realizar as atividades de graduação e pós-graduação, pesquisa e extensão, contudo as respostas mostraram uma aversão a atividades administrativas, o que, no nosso entendimento, deve-se à extensa carga de atividades somada a uma tímida formação oferecida pela instituição.

No que diz respeito aos programas de atenção e promoção da saúde desenvolvidos pela UFJF, observa-se um tímido nível de conhecimento por parte dos docentes. Quase 70% diz não conhecer nenhuma ação por parte da instituição em prol da saúde dos professores. Este percentual exige atenção, pois o não reconhecimento dessas iniciativas pode estar atrelado à falta de divulgação por parte da instituição, como também pode ser uma sinalização de que tais ações, ainda que familiares aos respondentes, não são consideradas de fato como atividades de resultados efetivos. Essa constatação expõe o quanto é desafiador para o setor de gestão de pessoas organizar práticas capazes de despertar a consideração de seus servidores. As ações mais citadas por aqueles que disseram conhecer alguma atividade foram: Yoga, Mindfulness/Meditação e Ginástica, o que sugere que estes programas são os que, de alguma forma, têm chegado ao conhecimento de alguns docentes.

Outro ponto de destaque é o que revela a grande porcentagem da amostra de docentes como beneficiários do plano de saúde Unimed-JF, refletindo a significativa adesão que o convênio tem entre os professores. Contudo, apesar dessa forte adesão, os respondentes atribuem pouco reconhecimento às práticas desenvolvidas pela operadora com vistas à promoção da saúde dos servidores.

Expostos os resultados da pesquisa de campo, realizada a partir da aplicação de questionário e entrevistas semiestruturadas, passa-se, na próxima seção, à discussão destes resultados com vistas a entender as dinâmicas do absenteísmo-doença entre docentes na UFJF.

3.6 DISCUSSÃO ACERCA DOS RESULTADOS

A saúde e o bem-estar do trabalhador vêm ganhando destaque nas últimas décadas e deixando de ser apenas atribuições da medicina do trabalho. O setor de gestão de pessoas assume o protagonismo quando adota o bem-estar do trabalhador como condição fundamental para o sucesso das organizações. A Universidade Federal de Juiz de Fora, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, vem tentando efetivar políticas de promoção à saúde e prevenção de doenças entre seus docentes, que são os principais responsáveis pelo desenvolvimento das atividades-fim da instituição.

A pesquisa documental apontou um elevado índice de absenteísmo-doença entre o período de 2014 a 2019, com destaque para os afastamentos causados por agravos de saúde mental. Dentre os setores com maior relação de docentes afastados, estão as unidades acadêmicas da área da saúde. Esta tendência já é apontada por vários autores, como Lemos (2005), Batista (2017) e Santana (2017).

A revisão da literatura realizada nesta pesquisa mostrou que a saúde ocupacional vem evoluindo com o passar dos anos. Conceitos como produtivismo, presenteísmo e Síndrome de Burnout se mesclam ao absenteísmo e revelam novos enfoques que tendem a facilitar o entendimento das possíveis causas destes afastamentos. As publicações, longe de esgotarem o diálogo sobre o tema, seguem um caminho mais amplo, com tendência à absorção de múltiplos olhares.

No que diz respeito à legislação, ocorreram alguns avanços ao longo do tempo, principalmente com a edição de normas que estabeleceram diretrizes para a adoção de políticas de atenção à saúde laboral no serviço público. As mudanças trouxeram novas concepções que passaram a levar em conta também o indivíduo e o ambiente em detrimento das antigas legislações que se baseavam apenas nas estatísticas epidemiológicas.

Sob a perspectiva de seus gestores, a universidade desenvolve programas importantes no combate do absenteísmo causado por doença. Os resultados obtidos

a partir das entrevistas mostram que existe um consenso de que a saúde e o bem-estar dos professores ocupam lugar de preocupação por estarem no cerne da gestão de pessoas. Inclusive, os gestores destacaram em suas falas todas as atividades que vêm sendo desenvolvidas para minimizar este problema. Entretanto, os dados resultantes dos questionários evidenciam que os profissionais pouco reconhecem esses empenhos.

De forma semelhante, o representante da operadora de plano de saúde conveniada à UFJF, Unimed-JF, elencou diversas iniciativas desenvolvidas pela cooperativa em prol de seus beneficiários. Porém, restou comprovado por meio dos questionários que a maioria dos docentes desconhece as iniciativas descritas pelo Técnico 1.

As constatações descritas nos dois parágrafos anteriores sinalizam a necessidade de repensar tais ações que, apesar de existirem de fato, não atingem satisfatoriamente o público-alvo, exigindo mudanças nas formas com que são planejadas, divulgadas e executadas.

Ressalta-se aqui a convergência encontrada entre a fala dos entrevistados e as respostas do questionário quando o tema abordado é carga de trabalho dos professores. Conforme apontado por autores, como Delgado (2009), Borsoi e Pereira (2013) e ratificado pelos resultados desta pesquisa, os professores encontram-se atualmente diante de um modelo de produtividade que visa à satisfação das exigências de agências de avaliação e fomento em detrimento de outros aspectos. O volume de atividades atribuídas a esses profissionais vem aumentando a cada dia e isso é fator de preocupação, pois foi apontado pelos atores da pesquisa como um gerador de desgaste e mal-estar.

Tanto nas entrevistas quanto nos questionários, encontra-se a figura do desgaste por conta de problemas de relacionamento interpessoal. Segundo palavras do representante sindical, tais conflitos são por muitas vezes consequências dessa busca pela produção acadêmica que tende a gerar uma competição nociva. O questionário também sinalizou que a maioria dos respondentes aponta essas relações conflituosas como geradoras de mal-estar.

As convergências encontradas na pesquisa de campo, sobretudo naquelas expostas nos dois parágrafos anteriores, podem ilustrar a relação entre elementos geradores de mal-estar, como conflitos relacionais e elevada carga de trabalho, com o estresse, a ansiedade, o esgotamento e alterações de humor, por exemplo.

Importa lembrar que, de acordo com a pesquisa documental exposta no Capítulo 2, os transtornos mentais e de comportamento encabeçam a natureza dos afastamentos de docentes na UFJF em todos os anos investigados. Essa relação já havia sido descrita por pesquisadores, como Lemos (2005), Codo (2006), Freitas (2013), Seligmann-Silva (2011) e Santana (2017).

De acordo com alguns dos gestores entrevistados (Gestor 1 e Coordenador 2), a implementação do Programa de Qualidade de Vida dos Servidores Federais, o Pró-Vida, trouxe avanços nas políticas de atenção à saúde dos servidores, porém observou-se a preocupação desses gestores com a falta de efetivo para a sua plena execução. Conforme dito pelo o Gestor 1, as políticas do governo federal voltadas à saúde do trabalhador seguiam de forma satisfatória, porém nos últimos três anos não se observa mais a participação coletiva na elaboração destas políticas. Ainda segundo os gestores, o grande desafio é formar multiplicadores em todas as unidades da universidade por intermédio do NASS.

As percepções captadas pelos questionários a respeito das políticas desenvolvidas pela instituição revelaram que, apesar dos esforços realizados, a maioria destes profissionais não reconhece os programas locais com vistas à promoção da saúde e prevenção de doenças dos professores. Entretanto, de acordo com as entrevistas realizadas, não se observou uma preocupação dos gestores com o limitado alcance das iniciativas e tampouco com a necessidade de ampliação e/ou maior divulgação.

Podemos destacar como achado desta pesquisa o alto índice de absenteísmo-doença entre os professores da UFJF no período estudado, de 2014 a 2019. Além disso, merece destaque o levantamento documental que apontou a saúde mental como principal motivo de licença e a prevalência dos afastamentos nas Unidades Acadêmicas ligadas à área da saúde.

Atinente à legislação, é importante destacar o desenvolvimento de novas perspectivas sobre o tema, no momento em que as diretrizes das políticas e ações passam a dar voz àqueles que estão diretamente envolvidos e incorporam múltiplos olhares. Entretanto, a pesquisa de campo evidenciou uma recente desaceleração das práticas de aprimoramento destas políticas.

A revisão bibliográfica confirmou a importância e a complexidade do tema, apresentando os principais autores e a evolução do processo saúde-doença dos

professores, relacionando as causas e trazendo novas perspectivas e conceitos sobre o adoecimento, levando em conta diversos fatores inerentes à docência.

Tanto o levantamento documental quanto a entrevista com os gestores apresentaram as ações desenvolvidas pela UFJF. De fato, os programas existem, porém não chegam ao conhecimento dos professores, o que pode evidenciar uma lacuna na comunicação. Fato semelhante ocorre com as ações do plano de saúde.

Outros achados da pesquisa de campo que merecem destaque são os obtidos a partir da aplicação de questionário aos docentes. A maioria dos respondentes julga os problemas de relacionamento no trabalho como geradores de desgaste, além disso observou-se a dificuldade em cumprir metas de produção acadêmica e a falta de tempo para realizar todas as atividades inerentes da profissão.

Diante do caso de gestão apresentado e com base nos principais resultados encontrados, inicia-se no próximo capítulo um Plano de Ação Educacional que trará um conjunto de ações a serem desenvolvidas na UFJF com objetivo de minimizar ou erradicar os casos de absenteísmo-doença entre docentes.

4 O DESAFIO DO BEM-ESTAR LABORAL: UMA PROPOSTA DE AÇÃO COLETIVA

Tendo em vista o caso de gestão em foco na presente dissertação e retomando a pergunta que norteou esta pesquisa, a saber: “de quais formas a instituição (UFJF) promove a assistência à saúde de seus docentes de modo a oferecê-los uma melhor qualidade de vida e diminuir os índices de absenteísmo-doença entre esses profissionais?”, debruça-se aqui a apresentar um Plano de Ação Educacional elaborado a partir da análise dos dados da pesquisa.

Por trabalhar na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFJF, no setor de assistência à saúde suplementar, observei o elevado número de afastamentos entre docentes para o tratamento da própria saúde e encorajei-me a propor ações no intuito de rever ou amenizar esse quadro por meio da busca à resposta da pergunta acima.

Os primeiros dados levantados já apontavam a dimensão do problema e o desafio que seria tentar corrigi-lo. No período estudado, entre 2014 e 2019, as licenças para tratamento de saúde entre os professores somaram um total 46.682 dias, divididos em 1.151 ocorrências. A pesquisa bibliográfica mostrou que existem muitas publicações a respeito e, ao mesmo tempo, evidenciou diversos pontos de vista a serem investigados. O estudo sobre a legislação demonstrou que, ao longo do tempo, a base legal tem sofrido alterações condizentes com as mudanças ocorridas nas últimas décadas. Apesar da retração recente, observou-se um maior engajamento daqueles que detêm o conhecimento prático e estão inseridos no cotidiano dos ambientes de trabalho: os próprios servidores.

A pesquisa de campo buscou revelar as ações desenvolvidas pela UFJF de acordo com seus gestores, bem como suas impressões e atitudes frente às ocorrências de afastamentos. Concomitantemente, a aplicação do questionário pôde revelar as compreensões dos docentes a respeito de fatores que exercem influência no bem-estar laboral, além de captar como são vislumbradas as iniciativas da universidade em prol destes profissionais.

Como dito anteriormente, a coleta de dados da pesquisa de campo estabeleceu-se com a utilização dos instrumentos metodológicos da entrevista semiestruturada e do questionário. A entrevista foi escolhida devido ao pequeno número de pessoas que exercem influência nas políticas desenvolvidas e, ao

mesmo tempo, por proporcionar a opção de o entrevistado responder às perguntas acrescentando informações que julgue necessárias. Já as perguntas direcionadas aos docentes foram incluídas em um questionário único, enviado a todos os docentes ativos com o objetivo de coletar o máximo de respondentes possível.

Os dados colhidos nas entrevistas foram sistematizados de forma a apurar se os entrevistados têm conhecimento do problema e, em caso positivo, quais transtornos ele pode acarretar e quais iniciativas estão sendo tomadas para minimizar ou erradicar os afastamentos. A sistematização dos dados dos questionários foi realizada com o auxílio de tabelas devido ao grande volume de respostas. A representação por gráficos facilitou o entendimento, mas não isentou o pesquisador de uma análise minuciosa com interpretação baseada no referencial teórico, nos resultados obtidos na pesquisa documental, nas entrevistas e no contexto da instituição.

Além das constatações oriundas da pesquisa documental e bibliográfica descritas nos parágrafos iniciais deste capítulo, podem-se citar outros importantes achados na pesquisa: a) a prevalência de licenças por conta de saúde mental, inclusive com o reconhecimento por parte dos gestores entrevistados; b) carga excessiva de trabalho e tempo escasso dos docentes, ocasionados pela necessidade de produção acadêmica; c) desinteresse dos professores por cargos de gestão e funções administrativas; d) problemas de relacionamento no trabalho como agentes geradores de mal-estar; e) falta de reconhecimento, por parte dos docentes, das ações desenvolvidas pela instituição e pela operadora de plano de saúde.

Como forma de propiciar uma melhor compreensão, o Quadro 6 traz um resumo dos pontos que merecem intervenção:

Quadro 6 - Problemas identificados e ações propositivas

Nº	Problemas identificados com base nos dados de pesquisa	Ação propositiva
1	Altos índices de absenteísmo entre docentes e prevalência de ausências por conta de transtornos mentais e de comportamento.	Monitoramento constante dos casos, de modo a entender os fatores causadores.
2	Falta de reconhecimento, por parte dos docentes, das ações desenvolvidas pela instituição.	Maior divulgação dos programas existentes desenvolvidos pela UFJF.
3	Problemas de relacionamento com colegas e/ou alunos como causadores de mal-estar.	Criação de cursos e seminários sobre relacionamento interpessoal no trabalho.
4	Carga excessiva de trabalho causada pela necessidade de produção acadêmica.	Criação de cursos e seminários sobre a utilização racional do tempo; conscientização sobre os perigos do excesso de trabalho para a saúde.
5	Falta de reconhecimento, por parte dos docentes, das ações desenvolvidas pela operadora de plano de saúde.	Maior divulgação das ações da operadora de modo a alcançar todos os docentes; maior fiscalização do contrato no que diz respeito às ações praticadas pela operadora.
6	Desinteresse dos docentes por cargos de gestão e funções administrativas.	Criação de cursos de capacitação voltados para a formação de gestores.
7	Necessidade de ampliação dos Núcleos de Atenção à Saúde e Segurança do servidor.	Implantação de ações setoriais para o fortalecimento da rede NASS.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Tendo em vista a necessidade de diminuir os índices de absenteísmo-doença entre docentes e por entender que os resultados encontrados nesta pesquisa sinalizam para a necessidade de uma intervenção no processo de gestão, foi elaborado um conjunto de proposições capazes de mitigar os problemas descritos no Quadro 6.

Buscando facilitar o entendimento a partir da fixação de métodos, prazos, incumbências, finalidades e recursos, lançaremos mão da ferramenta 5W2H. Behr *et al.* (2008, p. 39) definem esta ferramenta como sendo “uma maneira de estruturarmos o pensamento de uma forma bem organizada e materializada antes de implantarmos alguma solução ao problema”. O 5W2H auxilia no planejamento das ações a desenvolver, pois estrutura uma planilha de forma orientada em que cada linha possui um título composto por palavras interrogativas da língua inglesa: Why (Por quê?), What (O quê?), Who (Quem?), When (Quando?), Where (Onde?), How (Como?) e How Much (Quanto?).

Na seção a seguir, apresentam-se as propostas específicas para as lacunas descritas no Quadro 6.

4.2 AÇÕES A SEREM EXECUTADAS PELA EQUIPE GESTORA

Passa-se agora a apresentar as ações propostas, detalhando suas justificativas, métodos, responsáveis, prazos, locais e custos. Para cada problema, há uma ou mais ações. De forma complementar, são expostos quadros com as proposições de forma sintética, baseadas na ferramenta 5W2H.

4.2.1 Criação de curso sobre a otimização do tempo e campanha de conscientização dos males provocados pelo excesso de trabalho

Atualmente, a grande exigência por parte das agências de fomento e as políticas de prestação de contas (*accountability*) geram uma intensificação na atividade docente. Neste contexto, um importante achado da pesquisa foi a constatação de que a maioria dos docentes não consegue realizar todas as atividades diárias dentro do horário de trabalho, caracterizando uma escassez de tempo. Por este motivo, é sugerida a implementação de cursos voltados para a otimização e utilização racional do tempo com enfoque na atividade docente. A própria universidade dispõe de profissionais que podem elaborar o conteúdo a ser ministrado. Toda a divulgação do curso para os docentes deverá ser realizada por meio eletrônico, de forma a alcançar a todos de forma mais célere. Tendo em vista as restrições recentes impostas pela pandemia de covid-19 e a disponibilidade de cada docente, o curso deverá ser realizado de forma remota, utilizando a plataforma *Moodle*¹¹. Neste formato, poderá ser disponibilizado a todos os docentes. Outrossim, a utilização deste ambiente virtual de aprendizagem possibilitará ainda que cada docente estabeleça os melhores horários para realizar a sua capacitação.

Entre a elaboração do conteúdo e o convite aos profissionais que irão ministrar os cursos, espera-se que um período de dois meses seja suficiente para

¹¹ O *Moodle* é um *software* livre e gratuito utilizado pelas principais Instituições de Ensino Superior, dentre elas, a UFJF.

dar início às primeiras turmas e que, em um período de um ano, todos os docentes ativos tenham realizado o curso.

O docente que ministrar aulas no curso de capacitação oferecido pela PROGEPE receberá o valor estabelecido na Portaria SEI nº 72, de 19 de janeiro 2021, que dispõe sobre os valores a serem pagos para servidores que atuam em cursos e concursos.

A falta de tempo, como dito anteriormente, é resultado da sobrecarga de trabalho dos professores. A pesquisa de campo comprovou que a intensificação do trabalho docente trouxe metas de produção científicas as quais a maioria dos profissionais tem dificuldades em cumprir. Diante disso, a criação de uma campanha de divulgação nos dois *campi* terá como tema os malefícios do excesso de trabalho para a saúde do docente. Esta ação ocorrerá de forma mais intensa por um prazo de 60 dias, passando a ser bimestral após este período. O material será elaborado pela equipe multidisciplinar da Gerência de Saúde do Trabalhador da COSSBE e sua divulgação ficará a cargo da Diretoria de Imagem Institucional. O custo seria mínimo, pois esse tipo de ação já consta das atribuições dos servidores desta gerência e, caso haja necessidade de impressão de material, como cartazes e folders, deverá ser incluída na programação de campanhas realizadas pela instituição. Os Quadros 7 e 8, a seguir, sintetizam as ações:

Quadro 7 - Proposta de intervenção nº 1

O quê?	Conscientização sobre os perigos do excesso de trabalho para a saúde.
Por quê?	Os resultados de pesquisa apontam que o excesso de trabalho é gerador de desgaste e mal-estar.
Onde?	Em todas as unidades acadêmicas da UFJF. <i>Campi</i> JF e GV.
Quando?	Campanha com divulgação intensa dentro de 60 dias, mas com reinserções bimestrais e permanentes.
Quem?	Equipe de servidores da PROGEPE e Diretoria de Imagem Institucional.
Como?	Elaboração de material informativo alertando sobre os perigos à saúde que são ocasionados pelo excesso de trabalho. Publicação no site da UFJF, envio por meio de correio eletrônico e redes sociais da universidade.
Quanto custa?	Carga horária dos servidores envolvidos. Os custos com a impressão de folders e cartazes do material elaborado seriam diluídos dentro do orçamento que a instituição define para as campanhas educativas.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Quadro 8 - Proposta de intervenção nº 2

O quê?	Criação de curso sobre a utilização racional do tempo, com vistas a eliminar a prática de longas jornadas de trabalho, otimização do tempo num contexto de intensa produção científica.
Por quê?	De acordo com os resultados da pesquisa, a maioria dos docentes não consegue realizar todas as tarefas no horário de expediente.
Onde?	Em todas as unidades acadêmicas da UFJF. <i>Campi</i> JF e GV.
Quando?	12 meses.
Quem?	Núcleo de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas (NUDEP) da PROGEPE.
Como?	Por meio da elaboração e implementação de um curso no formato remoto com a temática do uso racional do tempo.
Quanto custa?	Pagamento de gratificação por encargo de curso ou concurso, nos termos da Portaria SEI nº 72/2021, da UFJF.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.2.2 Consolidação dos Núcleos de Atenção à Saúde dos Servidores

Em 2014, o Programa para a Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Públicos Federais da UFJF (PRÓ-VIDA) instituiu a criação do Núcleo de Assistência à Saúde e Segurança do Servidor (NASS). De acordo com a fala dos gestores da PROGEPE, verificou-se o anseio em efetivar a implantação desses núcleos em todos os setores da UFJF. De maneira resumida, os NASS teriam um papel descentralizador, executando em cada unidade da UFJF parte das atribuições da COOSBE/SIASS. Os núcleos contam com a participação de servidores lotados naquele ambiente laboral e, por conta disso, tendem a conhecer melhor as adversidades e os caminhos a seguir.

Tendo em vista a importância dos núcleos para o desenvolvimento de ações de QVT e prevenção de doenças, é proposta aqui uma iniciativa com o objetivo de fortalecer o NASS na UFJF.

Devido à alta complexidade da implantação e operacionalização dos núcleos em diversos setores da universidade e da tímida adesão na prática até o momento, propõe-se aqui a criação de uma comissão formada pelos gestores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e representantes de todas as unidades da UFJF com a intenção de discutir, planejar e executar medidas necessárias à efetiva implementação do NASS nos setores em que ainda não existam ou naqueles que estão inoperantes.

Esta comissão será formada inicialmente pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, Coordenador de Saúde, Segurança e Bem-Estar, Gerente de Segurança

no Trabalho, Gerente de Saúde do Trabalhador, além de pelo menos um representante de cada Unidade Acadêmica da UFJF.

Após ato oficial de nomeação dos membros da comissão, esta se reunirá mensalmente para discutir e elaborar ações de implantação setorial e de fortalecimento dos núcleos.

Tal medida não terá, a princípio, impacto financeiro, pois os encontros mensais precisarão apenas da disponibilidade horária dos membros da comissão. O Quadro 9 traz o esquema da ação:

Quadro 9 - Proposta de intervenção nº 3

O quê?	Implantação de ações setoriais para a consolidação do NASS.
Por quê?	Conforme o relato dos gestores, o NASS é de extrema importância para a realização de políticas de promoção à saúde, sendo fundamental no processo de descentralização.
Onde?	Em todas as unidades acadêmicas da UFJF. <i>Campi JF e GV.</i>
Quando?	Durante o ano de 2022.
Quem?	Servidores da PROGEPE em conjunto com os servidores de cada setor da UFJF.
Como?	Por meio da criação de uma comissão responsável por discutir e promover ações para a efetiva implantação do núcleo nas Unidades.
Quanto custa?	Custos relacionados às reuniões e carga horária dos servidores responsáveis pela comissão.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.2.3 Maior divulgação das ações desenvolvidas pela UFJF e pela operadora de plano de saúde

Pode-se observar com clareza que as falas do Coordenador e do Gestor são enfáticas ao enumerar as ações desenvolvidas pela instituição em políticas de promoção da saúde e prevenção de doenças dos servidores docentes. Entretanto, de forma nítida, os resultados sintetizados pela aplicação do questionário aos docentes mostram que a grande maioria deles não reconhece as práticas. Este cenário abre espaço para a propositura de uma ação que tem como objetivo principal a divulgação das ações desenvolvidas pela PROGEPE.

A ação deverá ser desenvolvida pela PROGEPE, por intermédio de sua COSSBE em conjunto com a Diretoria de Imagem Institucional¹², setor da UFJF

¹² A Diretoria de Imagem Institucional da UFJF é responsável pela Assessoria de Imprensa, Criação e Produção Audiovisual, Eventos, Cerimonial e Atendimento. Por meio de seus

responsável por realizar a política de comunicação da instituição com o público interno e com a população em geral.

Esse tipo de ação deve ter uma execução permanente, de modo que todos os docentes tomem conhecimento dos projetos em andamento. Inclusive, à medida que forem percebidas diminuições nas adesões às práticas oferecidas, as campanhas de divulgação devem ser intensificadas. Os servidores da COSSBE e da Diretoria de Imagem Institucional serão os responsáveis por cumprir esta ação que preferencialmente será executada por meios eletrônicos, como e-mails e redes sociais, devido ao baixíssimo custo, mas sem descartar possibilidade da utilização de materiais impressos, como folders e cartazes.

A próxima ação assemelha-se bastante com a anterior. A operadora de plano de saúde vinculada à UFJF apresentou, por meio de seu representante técnico, as diversas ações desenvolvidas pela cooperativa em prol de seus beneficiários e dependentes. Todavia, apesar de toda a fala do Técnico 1, restou comprovado, a partir dos dados da pesquisa de campo, que os docentes desconhecem tais esforços.

A própria Unimed-JF deve estabelecer uma política de divulgação mais robusta com o intento de transmitir aos docentes todas as suas iniciativas, tendo em vista a obrigatoriedade de ações de promoção da saúde previstas no contrato. Mais uma vez, a Diretoria de Imagem Institucional tem papel importante na execução desta ação, pois pode contribuir com a difusão, entre os docentes, das informações oriundas da operadora. Assim como na ação anterior, a duração da divulgação deve ser permanente e a disponibilização do material informativo, de forma eletrônica e/ou impressa. Esta ação deve perdurar até o fim do contrato vigente, em 31 de agosto de 2023. No caso da divulgação por meio eletrônico, o custo seria zero, tendo em vista que a empresa já possui um setor de marketing. Os Quadros 10 e 11, a seguir, resumem as ações propostas para o problema encontrado.

Quadro 10 - Proposta de intervenção n° 4

O quê?	Maior divulgação das ações da operadora de modo a alcançar todos os docentes.
Por quê?	Segundo dados obtidos na pesquisa de campo, poucos docentes têm conhecimento das ações desenvolvidas pela operadora de plano de saúde.
Onde?	Em todas as unidades acadêmicas da UFJF. <i>Campi JF e GV.</i>
Quando?	Durante a vigência do contrato n° 50/2018, ou seja, até 31 de agosto de 2023.
Quem?	Setor de marketing da operadora de plano de saúde e Diretoria de Imagem Institucional da UFJF.
Como?	Elaboração e/ou ampliação da divulgação das ações da operadora por meios digitais, como a publicação no site da Unimed-JF, envio por meio de correio eletrônico e redes sociais da universidade, além da confecção de material impresso, quando necessário.
Quanto custa?	Sem custo para a UFJF, pois toda a despesa para a confecção de material impresso, quando for o caso, será custeada pela operadora.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Quadro 11 - Proposta de intervenção n° 5

O quê?	Maior divulgação dos programas existentes desenvolvidos pela UFJF.
Por quê?	A falta de conhecimento dos docentes acerca das ações desenvolvidas pela PROGEPE foi uma das lacunas encontradas nos resultados da pesquisa.
Onde?	Em todas as unidades acadêmicas da UFJF. <i>Campi JF e GV.</i>
Quando?	Ação de divulgação contínua.
Quem?	Equipe de servidores da PROGEPE em conjunto com a Secretaria de Imagem Institucional.
Como?	Apresentação aos docentes de todos os programas ativos desenvolvidos pela instituição. Publicação contínua no site da UFJF, envio por meio de correio eletrônico e redes sociais da universidade.
Quanto custa?	Carga horária dos servidores. As despesas com impressão de folders e cartazes, quando for o caso, serão incluídas no orçamento que a instituição define para apoio às campanhas educativas.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.2.4 Maior fiscalização do contrato no que diz respeito às ações praticadas pela operadora

Em consonância com a ação anterior, na qual se espera um fortalecimento das ações de promoção da saúde e combate às doenças por parte da operadora com vínculo ativo com a UFJF, torna-se mais que necessário uma fiscalização por parte da administração pública.

Por constituírem-se como obrigação contratual, as atividades de atenção à saúde podem e devem ser fiscalizadas, sob pena de rescisão em caso de não cumprimento. A falta de conhecimento das ações por parte significativa dos docentes sugere que, no mínimo, a divulgação delas não tem se mostrado eficiente.

Surgem então duas figuras estabelecidas neste contrato que exercem papel fundamental no bom andamento de sua execução: o gestor e o fiscal do contrato. Nomeados pelo Reitor, eles têm a incumbência de analisar todas as ocorrências relacionadas ao plano de saúde e, quando necessário, decidir em conjunto com a Comissão de Assessoria à Reitoria sobre a continuidade ou não do contrato celebrado. Apesar de ser uma incumbência do gestor e do fiscal, a fiscalização de um contrato muitas vezes é aquém do necessário devido à falta de preparo dos servidores que exercem essas funções. Pereira (2017) apresentou em sua pesquisa que um dos grandes problemas na gestão de contratos continuados da UFJF é a necessidade de capacitação dos servidores designados como gestores e fiscais, que não são remunerados para exercer essa atividade.

A intensificação desta fiscalização se faz necessária para que as cláusulas sejam de fato cumpridas, principalmente a que determina que a operadora mantenha ações preventivas para o aumento da qualidade de vida e do bem-estar de seus beneficiários.

Esta ação deverá permanecer durante toda a vigência do contrato e não traz nenhum custo, pois estas atribuições já são inerentes aos cargos de gestor e de fiscal do contrato. O Quadro 12 traz de forma resumida a ação:

Quadro 12 - Proposta de intervenção nº 6

O quê?	Maior fiscalização do contrato no que diz respeito às ações praticadas pela operadora.
Por quê?	Por se tratar de obrigação contratual, as ações de promoção da saúde realizadas pela operadora devem sofrer constante fiscalização.
Onde?	CAP - Setor de Assistência à Saúde Suplementar da PROGEPE.
Quando?	Durante a vigência do contrato nº 50/2018, ou seja, até setembro de 2023.
Quem?	Gestor e Fiscal do contrato, com apoio da comissão de acompanhamento e assessoramento do plano de saúde.
Como?	Por meio do estudo do contrato e aplicação efetiva de suas cláusulas.
Quanto custa?	Sem custo.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.2.5 Criação de cursos de capacitação para a formação de gestores

A pesquisa demonstrou grande afinidade dos docentes com as atividades de pesquisa, ensino e extensão, entretanto evidenciou o mal-estar destes profissionais ao desempenharem atividades administrativas e de gestão.

Sem a devida capacitação, as atividades administrativas tendem a se tornarem desagradáveis, por isso é proposto aqui a criação de um curso destinado a todos os docentes com o conteúdo formatado na área da administração pública. O curso terá enfoque em conteúdos como: gestão de pessoas e processos, sistemas como o SIGA e o Sistema Eletrônico de Informações (SEI), além de outras rotinas administrativas.

Em pesquisa recente, Silva (2021) aponta a falta de capacitação específica para os professores assumirem atividades administrativas como um dos grandes problemas a serem enfrentados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. A autora descreve ainda que atualmente o acesso ao conhecimento se dá de forma desorganizada e a falta de padronização culmina em dúvidas, erros e retrabalho. Nesse cenário, é perceptível que a capacitação se faz necessária para gerar uma maior afinidade entre os docentes e as rotinas administrativas.

O curso será elaborado pelo NUDEP da PROGEPE e contará com aulas ministradas por TAEs e docentes da própria instituição. O curso deverá ser oferecido em formato remoto para ampliar a adesão e facilitar a participação de todos. A carga horária do curso dependerá de seu conteúdo e deverá ser permanente até que todos que exercem funções administrativas possam receber o treinamento. Aqueles que tenham interesse em assumir cargo de gestão também podem realizar a capacitação. O prazo estimado para elaboração do conteúdo e recrutamento dos multiplicadores será de 90 dias. O custo desta ação será somente o valor pago aos professores do curso nos termos da Portaria SEI nº 72/2021, da UFJF, que dispõe sobre o pagamento de gratificação por encargo de curso ou concurso. A intervenção encontra-se sintetizada no Quadro 13:

Quadro 13 - Proposta de intervenção nº 7

O quê?	Oferecer a oportunidade de formação nas áreas de administração e gestão com vistas a oferecer meios de preparar os docentes para desempenhar a função de gestor.
Por quê?	Os docentes possuem pouco ou nenhum interesse em assumir cargos de administrativos e de gestão na UFJF.
Onde?	Em todas as unidades acadêmicas da UFJF. <i>Campi JF e GV.</i>
Quando?	Até que todos que exercem funções administrativas possam receber o treinamento.
Quem?	NUDEP da PROGEPE.
Como?	Por meio do oferecimento de cursos de capacitação voltados para a área da gestão.
Quanto custa?	Pagamento de gratificação por encargo de curso ou concurso, nos termos da Portaria SEI nº 72/2021, da UFJF.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.2.6 Acompanhamento dos servidores afastados por motivos de saúde mental, a fim de oferecer um suporte e entender os fatores causadores

A pesquisa documental revelou que os distúrbios ligados à saúde mental foram, em todos os anos pesquisados, os agravos mais frequentes dentre os que afastaram os docentes das suas atividades laborais. Os depoimentos também demonstraram a preocupação dos entrevistados com o problema, que deve ser combatido em suas causas como, por exemplo, a carga excessiva de trabalho, os problemas de relacionamento e a execução de atividades sem o devido preparo.

Tendo em vista este cenário, é proposta aqui uma intensificação no monitoramento destes casos de modo a oferecer ao docente um acolhimento necessário neste momento, além de acompanhar a evolução de cada caso. Uma maior fiscalização destas ocorrências fornecerá dados que subsidiarão as tomadas de decisão e poderão revelar, por exemplo, a eficácia das ações propostas neste capítulo.

A execução desta ação fica a cargo da COOSBE, por intermédio de sua equipe multidisciplinar em conjunto com os médicos peritos, que tomam conhecimento de todos os afastamentos ocorridos no âmbito da UFJF. O início da execução da ação deverá ocorrer em 30 dias, tempo para a definição das atribuições de cada servidor envolvido, não havendo nenhum custo, pois será gasta somente parte da carga horária destes profissionais, tendo em vista que esse tipo de ação já é prevista nas atribuições dos servidores lotados na Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar. O resumo da ação pode ser verificado no Quadro 14:

Quadro 14 - Proposta de intervenção n° 8

O quê?	Acompanhamento dos servidores afastados por motivos de saúde mental, a fim de oferecer um suporte e entender as causas da licença.
Por quê?	A pesquisa demonstrou a elevada taxa de absenteísmo-doença entre os docentes, sendo a prevalência maior de casos ligados à saúde mental.
Onde?	Em todos os setores que apresentarem docentes afastados por transtornos mentais e de comportamento.
Quando?	Ação permanente.
Quem?	Peritos e equipe multidisciplinar da COOSBE/SIASS.
Como?	Busca ativa dos servidores que retornaram de licença para tratamento da saúde com vistas a identificar as possíveis causas e dar apoio ao servidor.
Quanto custa?	Carga horária dos servidores envolvidos.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

4.2.7 Criação de curso sobre relacionamento interpessoal no trabalho

De acordo com os resultados obtidos pelos questionários, a maioria dos docentes considera os problemas de relacionamento no trabalho, seja com os alunos, seja com os próprios colegas de profissão, como um fator gerador de desgaste. Diante desta constatação, propõe-se a criação de um curso voltado para aperfeiçoar o conhecimento relacionado à convivência em grupo.

Esta ação também será realizada pela PROGEPE, por intermédio do Núcleo desenvolvimento profissional. Após um período de dois meses para o recrutamento dos ministrantes e preparação do conteúdo, o curso ou seminário deverá estar disponível durante 12 meses de forma permanente a todos os docentes. Devido às restrições impostas pela Pandemia, o curso deverá ser todo realizado no formato de Educação a Distância (EaD).

O custo desta ação resume-se ao pagamento dos multiplicadores que, por serem do quadro da instituição, serão remunerados nos termos da Portaria SEI nº 72/2021, da UFJF, que dispõe sobre o pagamento de gratificação por encargo de curso ou concurso. A seguir, o Quadro 15 traz a síntese desta ação:

Quadro 15 - Proposta de intervenção nº 9

O quê?	Criação de um curso sobre relacionamento interpessoal no trabalho.
Por quê?	A pesquisa de campo demonstrou que problemas de relacionamento com colegas e/ou alunos causam mal-estar.
Onde?	Em todas as unidades acadêmicas da UFJF. <i>Campi JF e GV.</i>
Quando?	12 meses.
Quem?	NUDEP da PROGEPE.
Como?	Por meio da elaboração e implementação de curso sobre relacionamento interpessoal no trabalho.
Quanto custa?	Pagamento de gratificação por encargo de curso ou concurso, nos termos da Portaria SEI nº 72/2021, da UFJF.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Este PAE tem o objetivo de apresentar novas possibilidades aos gestores, fornecendo subsídios capazes de reverter o atual panorama de afastamento de docentes por motivo de doença. Por esse motivo, a execução destas ações é condição fundamental para a melhoria dos índices de absenteísmo e, conseqüentemente, da qualidade dos serviços oferecidos pela UFJF à população.

Em que pesem as dificuldades para sua efetivação, tais como: a falta de recursos financeiros, o tímido incentivo do governo federal e a escassez de pessoal, é necessário um engajamento de todos os servidores, principalmente daqueles do setor de gestão de pessoas, com a finalidade de colocar em prática as ações propostas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sucesso das organizações, sejam públicas ou privadas, depende, cada vez mais, das formas com que o seu capital humano é gerido. No caso de uma instituição de ensino, os professores assumem o protagonismo e o bem-estar destes profissionais é essencial. Nesse cenário, esta pesquisa buscou conhecer de quais formas a UFJF promove a assistência à saúde de seus docentes.

O Capítulo 2, em um primeiro levantamento, mostrou a elevada taxa de absenteísmo-doença entre os docentes da instituição. Em busca de respostas às perguntas de pesquisa, foram descritas as práticas desenvolvidas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, responsável pela promoção da saúde e prevenção de doenças dos servidores da UFJF. Ainda neste capítulo, foi exposta a evolução da legislação que trata sobre a saúde ocupacional dos servidores federais.

No Capítulo 3, de cunho analítico, a revisão bibliográfica evidenciou que muitas pesquisas relacionadas ao tema sinalizam o predomínio de problemas emocionais em detrimento dos agravos de ordem física. O levantamento documental desta pesquisa, da mesma forma, apontou que os transtornos mentais e de comportamento foram os principais responsáveis pelos afastamentos dos professores no período estudado, entre 2014 e 2019, na UFJF.

A metodologia utilizada neste estudo também foi exposta no Capítulo 3. No intuito de entender as políticas desenvolvidas pela UFJF, foram ouvidos os gestores diretamente ligados à saúde e ao bem-estar dos docentes, além de representantes do sindicato e da operadora de plano de saúde da instituição. Paralelamente, foi enviado a todos os docentes ativos da UFJF um questionário com o objetivo de obter a percepção dos docentes em relação à política de atenção e promoção da saúde desenvolvida pela instituição. Outro propósito da aplicação do questionário foi compreender quais elementos podem ser geradores de mal-estar entre os professores.

Dentre os resultados obtidos na pesquisa de campo, destaca-se a confluência das falas de alguns gestores em elencar os agravos de ordem mental como os principais causadores de afastamento entre os docentes da instituição. Outro ponto de destaque das entrevistas é a apresentação das ações e programas oferecidos em prol dos servidores, tanto pelos gestores da UFJF quanto pelo representante da operadora de plano de saúde.

Os questionários foram instrumentos dos quais se conseguiu extrair informações relevantes. Em que pese a grande dificuldade de aplicá-los a todos os docentes ativos, foi possível trabalhar com uma amostra de mais de 20%, com respondentes em todas as unidades da UFJF. A partir da sistematização dos dados, encontraram-se os principais achados:

- a) exaustão ao final de um dia de trabalho e tempo reduzido para o desenvolvimento de uma grande carga de atividades;
- b) problemas de relacionamento com colegas e/ou alunos como geradores de mal-estar;
- c) despreço pelo exercício de atividades administrativas e de gestão;
- d) não reconhecimento das ações desenvolvidas pela instituição e pela operadora de plano de saúde.

Considerando os achados da pesquisa (documental, bibliográfica e de campo) e estabelecendo relações entre eles, chegou-se ao Capítulo 4, de cunho propositivo, no qual foi elaborado um PAE com diretrizes a serem seguidas de acordo com cada lacuna encontrada, com destaque para as seguintes intervenções:

- a) maior divulgação das ações e programas desenvolvidos pela Universidade e pela operadora de plano de saúde;
- b) elaboração e ministração de curso sobre a otimização do tempo;
- c) consolidação do NASS;
- d) elaboração e ministração de curso sobre relacionamento interpessoal no trabalho;
- e) acompanhamento sistemático dos docentes que se afastaram devido a problemas de saúde mental;
- f) criação de cursos de capacitação voltados para a formação de gestores.

As ações propostas nesta pesquisa têm origem nas inquietudes do autor que, por vezes, observou o expressivo índice de absenteísmo entre docentes da UFJF. Somado a isso, a revisão da literatura e da legislação forneceu subsídios importantes para a análise do caso específico, tendo em vista, por exemplo, as mudanças econômicas, tecnológicas e sociais que, ao longo do tempo, vêm alterando as dinâmicas da educação brasileira e, por conseguinte, as causas de mal-estar e adoecimento dos docentes.

As recentes configurações da atividade docente, impulsionadas pelo produtivismo, trazem à tona uma intensificação do trabalho com implicações no

modo de vida e na saúde dos professores. Esse panorama, encontrado em outras pesquisas e confirmado neste estudo, denota certo grau de precarização, a partir do momento em que o tempo para a realização das atividades laborais, de forma salutar, não é suficiente.

Por fim, e não menos importante, os resultados da pesquisa de campo contribuíram para a elucidação da questão de pesquisa. Pôde-se concluir que a instituição vê com preocupação os casos de afastamento de seus professores, que algumas ações existem e, de fato, tentam minimizar o problema, entretanto restou comprovado que tais iniciativas chegam de forma muito tímida aos docentes.

Importa ressaltar que esta pesquisa não pretendeu esgotar o tema, inclusive se espera que este trabalho possa servir de apoio a futuras pesquisas, seja na UFJF ou em outras instituições, tendo em vista a complexidade e a quantidade de fatores ligados ao ambiente de trabalho que podem acarretar um adoecimento. Não obstante, buscou sintetizar o caso específico da UFJF, mostrando como o assunto é tratado na instituição, com base na perspectiva dos que implementam as ações e, principalmente, daqueles que exercem a docência e são o público-alvo destas intervenções.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, A. J. Políticas avaliativas e accountability em educação: subsídios para um debate iberoamericano. **Sísifo**, [s. l.], n. 9, p. 57-70, 2009. Disponível em: <http://sisifo.ie.ulisboa.pt/index.php/sisifo/article/view/148>. Acesso em: 12 out. 2021.
- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, [s. l.], p. 205-227, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n1p205>. Acesso em: 25 set. 2021.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [s. l.], v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357>. Acesso em: 1 nov. 2021.
- ARAÚJO, J. P. **Afastamento do trabalho**: absenteísmo e presentismo em uma instituição federal de ensino superior. 2012. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2012. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/11239>. Acesso em: 23 nov. 2020.
- BATISTA, I. **Absenteísmo por licença médica em servidores de uma instituição federal de ensino superior em Minas Gerais**. 2014. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Universidade Federal de Uberlândia, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/12822/1/AbsenteismoLicencaMedica.pdf>. Acesso em: 7 set. 2020.
- BEHR, A. *et al.* Gestão da biblioteca escolar: metodologias, enfoques e aplicação de ferramentas de gestão e serviços de biblioteca. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 37, n. 2, p. 32-42, ago. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/7qkmKSkzS5xmqhM3FjMnk5t/?lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2022.
- BIANCHETTI, L.; MACHADO, A. M. N. “Reféns da produtividade”: sobre produção de conhecimento, saúde dos pesquisadores e intensificação do trabalho na pós-graduação. **GT Trabalho e Educação**, v. 9, ANPED, 2008. Disponível em: <https://www.anped.org.br/sites/default/files/gt09-3503-int.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021.
- BORSOI, I. C. F.; PEREIRA, S. P. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento **Universitas Psychologica**, Colombia, v. 12, n. 4, p. 1211-1233, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730047018>. Acesso em: 23 ago. 2021.
- BOTELHO, R. D.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**,

Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1249-1283, set./out., 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000500002&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 8 de jun. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 ago. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Norma Operacional nº 001, de 30 de setembro de 2013**. Dispõe sobre a organização e funcionamento do Sistema CEP/CONEP, e sobre os procedimentos para submissão, avaliação e acompanhamento da pesquisa e de desenvolvimento envolvendo seres humanos no Brasil. Brasília, DF: CNS, 30 set. 2013b. Disponível em: http://www.hgb.rj.saude.gov.br/ceap/Norma_Operacional_001-2013.pdf. Acesso em: 8 maio 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, DF: CNS, 12 dez. 2012b. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 8 maio 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF: Presidência da República, 2009b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em: 4 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009**. Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. Brasília, DF: Presidência da República, 2009a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6856.htm. Acesso em: 21 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 7.485, de 18 de maio de 2011**. Dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-/Decreto/D7485.htm. Acesso em: 13 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Brasília, DF: Presidência da

República, 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Institui a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 30 set.2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 3.120, de 1º de julho de 1998**. Aprova a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS, na forma do Anexo a esta Portaria, com a finalidade de definir procedimentos básicos para o desenvolvimento das ações correspondentes. Brasília, DF: MS, 1998. Disponível em: <http://www.cvs.saude.sp.gov.br/pdf/98port3120.pdf>. Acesso em: 30 set. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal**: uma construção coletiva. Brasília, DF: MPOG, 2010a. Disponível em: http://ufvjm.edu.br/proace/pae/doc_view/3-documento-do-siass.html. Acesso em: 5 set. 2020

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria SRH nº 1.261, de 5 de maio de 2010**. Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental na Administração Pública Federal. Brasília, DF: MPOG, 2010b. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=97&data=06/05/2010>. Acesso em: 23 set. 2020

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. **Portaria Normativa nº 1, de 9 de março de 2017**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor do poder executivo federal e do militar da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima, ativo ou inativo, de sua família e pensionistas e dá outras providências. Brasília, DF: MPOG, 2017. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20826333. Acesso em: 24 ago. 2020.

CAMPOS, L. F. L. **Métodos e técnicas de pesquisa em Psicologia**. Campinas: Alínea, 2001.

CARAN, V. C. S. *et al.* Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307023868004>. Acesso em: 2 dez. 2020.

CARNEIRO, S. A. M. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, [s. l.], v. 57, p. 23-49, 2006. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/188/193>. Acesso em: 26 jun. 2020.

CARVALHO A. C. A. **Manual de processo administrativo disciplinar e sindicância: à luz da jurisprudência dos Tribunais e da casuística da Administração Pública**. 4. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

CARVALHO, M. C. N. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC Editora, 2009.

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração: abordagens prescritivas e normativas da administração**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 1997.

CODO, W. **Educação: carinho e trabalho**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

CRUZ, R. N. **Absenteísmo-doença e qualidade de vida no trabalho entre os técnicos administrativos em Educação da UFJF**. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, 2019.

CUNHA, J. B.; BLANK, V. L. G.; BOING, A. F. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [s. l.], v. 12, n. 2, p. 226-236, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-790X2009000200012&script=sci_arttext. Acesso em: 4 dez. 2020.

DALDON, M. T. B.; LACMAN, S. Vigilância em Saúde do Trabalhador: rumos e incertezas. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 38, p. 92-106, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/n4cHXTCdYKRTRsFz3XWM4fG/?lang=pt>. Acesso em: 10 dez. 2021.

DALMORO, M.; VIEIRA, K. M. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista gestão organizacional**, [s. l.], v. 6, n. 3, 2013. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/1386>. Acesso em: 3 dez. 2020.

DELGADO, J. O. Neoliberalismo y capitalismo académico **Políticas de privatización, espacio público y educación em América Latina**. Rosário: Homosapiens Ediciones, 2009. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160229021002/cap3.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021.

DUARTE, L. S. **Os desdobramentos das políticas de saúde e qualidade de vida em ações do Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor na Universidade Federal de Juiz de Fora**. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. São Paulo: EDUSC, 1999.

FERREIRA, L. D. **Procedimentos para aperfeiçoamento dos concursos públicos para docentes: o caso da UFJF**. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2018.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, [s. l.], v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722009000300005&script=sci_arttext. Acesso em: 19 dez. 2020.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: LPA Edições, 2011.

FREITAS, C. R. **As Relações existentes entre as atividades intensivas em conhecimento e o absenteísmo involuntário de professores universitários: o caso da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2013. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOUAISS, J. **Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

JARDIM, R.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho, qualidade de vida e disfonia entre docentes. **Cadernos de Saúde Pública**, [s. l.], v. 23, p. 2439-2461, 2007. Disponível em: <https://www.scielosp.org/article/csp/2007.v23n10/2439-2461/pt/>. Acesso em: 3 dez. 2020.

JESUS, S, N. **Professor sem stress: realização profissional e bem-estar**. 1. ed. Porto Alegre: Mediação, 2007.

KRAWULSKI, E. A orientação profissional e o significado do trabalho. **Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais**, Florianópolis, v. 2, n. 1, p. 5-19, 1998.

LACAZ, F. A. C. Capitalismo organizacional e trabalho: a saúde do docente. **Universidade e Sociedade**, [s. l.], v. 19, n. 45, p. 51-59, 2010. Disponível em: <https://www.scienceopen.com/document?vid=8e2a88f6-7aad-48ae-af52-9f51565c8567>. Acesso em: 5 ago. 2021.

LEMOS, J. C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. 2005. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/102243>. Acesso em: 22 jun. 2020.

LOURENÇO, V. P. **Absenteísmo, presenteísmo, Síndrome de Burnout, liderança ética e estratégias de enfrentamento em professores no Distrito Federal**. 2016.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11145>. Acesso em: 17 set. 2021.

LOUZADA, R. C. R.; SILVA FILHO, J. F. Formação do pesquisador e sofrimento mental: um estudo de caso. **Psicologia em Estudo**, [s. l.], v. 10, p. 451-461, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/cN9N4hNmPgkFN7DLGMRKtbm/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 maio 2021.

LUZ, M. T. Notas sobre a política de produtividade em pesquisa no Brasil: consequências para a vida acadêmica, a ética no trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Política & Sociedade**, [s. l.], v. 7, n. 13, p. 205-228, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2008v7n13p205>. Acesso em: 19 jul. 2021.

LUZ M. T. Perda de ética no trabalho acadêmico: geração de sofrimento e doença entre os trabalhadores universitários a partir do produtivismo como valor fim entre os pesquisadores. *In*: PINHEIRO, R.; MATTOS, R. (Orgs). **Razões públicas para a integralidade em saúde**: o cuidado como valor. Rio de Janeiro: CEPESC-IMS-UERJ-ABRASCO, 2007. p. 357-368.

MAGALHÃES FILHO, O. S.; ZANIN, L.; FLÓRIO, F. M. Avaliação do absenteísmo por motivo de doença em funcionários técnico administrativos de uma universidade federal. **Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde**, [s. l.], v. 20, n. 1, p. 59-69, 2018. Disponível em: <https://www.periodicos.ufes.br/rbps/article/download/20609/13854>. Acesso em: 19 mar. 2021.

MASLACH, C. Job burnout: new directions in research and intervention. **Current Directions in Psychological Science**, [s. l.], v. 12, p. 189-192, 2003. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/1467-8721.01258>. Acesso em: 4 dez. 2020.

MASLACH, C.; SHAUFELI, W.; LEITER, M. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, [s. l.], v. 52, p. 397-422, 2001. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>. Acesso em: 5 dez. 2020.

MAUÉS, O. C.; MOTA JUNIOR, W. P. A nova regulação educacional e o trabalho docente na pós-graduação brasileira. **Linhas críticas**, [s. l.], v. 17, n. 33, p. 385-402, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1935/193521546012.pdf>. Acesso em: 14 set. 2021.

MEDEIROS, L. F. R.; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, [s. l.], n. 9, 2011. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1359565902.29-arquivo.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2021.

NEUBERT, L. F. Organizações complexas: equidade, políticas e financiamento da escola pública. **Pesquisa e Debate em Educação**, [s. l.], v. 6, n. 1, p. 62-72, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31946>. Acesso em: 3 maio 2021.

OIT. **Enciclopédia de Salud, Seguridad e higiene em el trabajo**. España: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo Y Seguridad Social, 1991. p 5-11. V. 1.

OLIVEIRA, E. 'Ciência e tecnologia acabaram': em 11 anos, orçamento do MEC para as universidades federais cai 37%. **G1**, [s. l.], 2021. Educação. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2021/05/12/ciencia-e-tecnologia-acabaram-em-11-anos-orcamento-do-mec-para-as-universidades-federais-cai-37percent.ghtml>. Acesso em: 17 ago. 2021.

OLIVEIRA, G. G. A.; GRANZINOLLI, L. M.; FERREIRA, M. C. V. Índice e características do absenteísmo dos servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A2766.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2020.

OMS. **CID-10: Classificação Estatística Internacional de Doenças**. São Paulo: Edusp, 2017. Décima Revisão. V. 1.

PEREIRA, G. F. A. **Sistema de gestão de contratos continuados**: uma análise das limitações enfrentadas na gestão da Universidade Federal de Juiz de Fora. 2017. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

PESSOA, R. W. A.; NASCIMENTO, L. F. O lazer como ferramenta da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, [s. l.], v. 4, n. 7, p. 18-34, 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5342/534256510002.pdf>. Acesso em: 31 out. 2021.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absentismo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], p. 62-7, 1982. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-13508>. Acesso em: 10 dez. 2020.

RIOS, G. S. L. **O que é cooperativismo**. São Paulo: Brasiliense, 2017.

ROSA, M.V. F. P. C.; ARNOLDI, M. A. G. C. **A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para a validação dos resultados**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

SÁ, M. A. D. *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho Universitário: analisando a perspectiva de docentes e servidores. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 22., Rio de Janeiro, 2008. **Anais [...]**. Maringá: ANPAD, 2008. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/38/TC%20GPR-B3138.pdf. Acesso em: 29 out. 2021.

SANTANA, F. A. L. **Trabalho e desgaste em docentes de instituições públicas de educação superior brasileiras**. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Corumbá, 2017. Disponível em: https://ppgecpan.ufms.br/files/2017/06/Dissertação_Franciele_Santana2017.pdf. Acesso em: 26 jun. 2020.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

SILVA A. L. **A gestão administrativa nas universidades federais: análise das atribuições de professores-gestores na Universidade Federal de Juiz de Fora**. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2021. Disponível em: <http://mestrado.caedufjf.net/a-gestao-administrativa-nas-universidades-federais-analise-das-atribuicoes-de-professores-gestores-na-universidade-federal-de-juiz-de-fora/>. Acesso em: 10 out. 2021.

SOUSA, L. B.; FREIRE, F. N. O.; OLIVEIRA, D. G. Gestão Pública: um estudo estatístico sobre absenteísmo-doença em uma Instituição Federal de Ensino Superior. **ID on line Revista de Psicologia**, [s. l.], v. 14, n. 51, p. 834-846, 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2636>. Acesso em: 19 mar. 2021.

SOUZA, M. C. *et al.* Auto-avaliação de saúde e limitações físicas decorrentes de problemas de saúde. **Revista de Saúde Pública**, [s. l.], v. 42, n. 4, p. 741-749, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89102008000400022&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 13 mar. 2021.

UFJF. **Áreas de lazer**. Juiz de Fora: UFJF, 2021. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ufjf/culturaelazer/areasdelazer/>. Acesso em: 7 set. 2021.

UFJF. Conselho Superior. **Resolução nº11/2014**. Aprova o PRÓ-VIDA – Programa para a Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Públicos Federais da UFJF. Juiz de Fora: CONSU, 2014. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/consu/files/2015/11/Resolu%c3%a7%c3%a3o-11.2014.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2021.

UFJF. **História**. Juiz de Fora: UFJF, 2020a. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ufjf/sobre/historia/>. Acesso em: 23 ago. 2020.

UFJF. Notícias. Sala de Imprensa. **Diretoria de Imagem Institucional**. Juiz de Fora: UFJF Notícias, 2022. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/imprensa/>. Acesso em: 15 fev. 2022.

UFJF. **Portaria 1.105, de 28 de setembro de 1998**. Estatuto da Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora: UFJF, 1998. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ufjf/wp-content/uploads/sites/3/2015/10/estatuto.pdf>. Acesso em: 4 set. 2020.

UFJF. **Portaria nº 1.329, de 11 de dezembro de 2015.** Regulamenta o procedimento de Concursos Públicos para o provimento, na UFJF, dos cargos de professor integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal estruturado pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, e dá outras providências. Juiz de Fora: UFJF, 2015. Disponível em: <https://www.ufjf.br/direito/files/2019/01/Resolu%c3%a7%c3%a3o-20.2016-Anexo-Portaria-1329-PRORH-11.pdf>. Acesso em: 9 out. 2020.

UFJF. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Qualidade de vida no trabalho.** Juiz de Fora: PROGEPE, 2020b. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/progepe/cossbe-siass/vida-trabalho/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

UFJF. Pró-Reitoria de Planejamento Orçamento e Finanças. Coordenação de Contratos. **Contrato nº 50/2018.** Termo de Contrato de Prestação de Serviços nº 50/2018, que fazem entre si a União, por intermédio da Universidade Federal de Juiz de Fora e a empresa Unimed Juiz de Fora Cooperativa de trabalho médico LTDA. Juiz de Fora: UFJF, 2018. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/cgpgv/wp-content/uploads/sites/96/2018/03/contratoplanoujfunimed2018.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

UMANN, J.; GUIDO, L. A.; GRAZZIANO, E. S. Presenteísmo em enfermeros hospitalarios. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [s. l. s. n], 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/4491/6009>. Acesso em: 2 dez. 2020.

UNIMED-JF. **Espaço Viver Bem.** Juiz de Fora: Unimed, 2020. Disponível em: <https://www.unimedjf.coop.br/Conteudos/Servicos-Proprios/servicos-proprios/Espaco-Viver-Bem>. Acesso em: 24 set. 2020.

UNIMED-JF. **Estação Bike UFJF.** Juiz de Fora: Unimed, 2021. Disponível em: <http://www.unimedjf.coop.br/Conteudos.aspx?Area=Benef%EDcios+e+Diferenciais&&Categoria=Esta%E7%E3o%20Bike>. Acesso em: 7 set. 2021.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it. **Sloan management review**, [s. l.], v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. Disponível em: <https://www.academia.edu/2085254>. Acesso em: 25 set. 2021.

WHO. ICD-11 - International Classification of Diseases. **ICD-11** for mortality and morbidity statistics: QD85 Burnout. Genebra, 2021. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>. Acesso em: 19 jan. 2022.

ZACHARIAS, J. *et al.* Saúde e Educação: do mal-estar ao bem-estar docente. **Educação Por Escrito**, [s. l.], v. 2, n. 1, 2011. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/poescrito/article/view/8674>. Acesso em: 6 out. 2021.

APÊNDICE A – Questionário a ser enviado a todos os docentes efetivos e ativos da UFJF

1 - Há quanto tempo você trabalha como professor na UFJF?

_____Anos

2 – Qual sua área de atuação?

3- Você se afastou do trabalho por motivo de saúde no período entre 2014 a 2019?

1 - Sim

2 - Não

4 - Sinto-me disposto a iniciar um dia de trabalho.

1 - Concordo totalmente

2 - Concordo parcialmente

3 - Indiferente

4 - Discordo parcialmente

5 - Discordo totalmente

5 - Ao final de um dia de trabalho, me sinto cansado e/ou esgotado?

1 - Concordo totalmente

2 - Concordo parcialmente

3 - Indiferente

4 - Discordo parcialmente

5 - Discordo totalmente

6 - Problemas de relacionamento com colegas de trabalho provocam-me desgaste e influenciam o meu bem-estar.

1 - Concordo totalmente

2 - Concordo parcialmente

3 - Indiferente

4 - Discordo parcialmente

5 - Discordo totalmente

7 - Problemas de relacionamento com meus alunos me geram desgaste e influenciam o meu bem-estar.

- 1 - Concordo totalmente
- 2 - Concordo parcialmente
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo parcialmente
- 5 - Discordo totalmente

8 - Não me sinto bem ao realizar as atividades de ensino de graduação.

- 1 - Concordo totalmente
- 2 - Concordo parcialmente
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo parcialmente
- 5 - Discordo totalmente

9 - Não me sinto bem ao realizar as atividades de ensino de pós-graduação.

- 1 - Concordo totalmente
- 2 - Concordo parcialmente
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo parcialmente
- 5 - Discordo totalmente

10 - Não me sinto bem ao realizar atividades de pesquisa.

- 1 - Concordo totalmente
- 2 - Concordo parcialmente
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo parcialmente
- 5 - Discordo totalmente

11 - Não me sinto bem ao realizar atividades de extensão.

- 1 - Concordo totalmente
- 2 - Concordo parcialmente
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo parcialmente

5 - Discordo totalmente

12 - Não me sinto bem ao realizar atividades administrativas e de gestão.

1 - Concordo totalmente

2 - Concordo parcialmente

3 - Indiferente

4 - Discordo parcialmente

5 - Discordo totalmente

13 - A intensificação do trabalho docente nos últimos anos trouxe metas de produção científica as quais tenho dificuldades em cumprir.

1 - Concordo totalmente

2 - Concordo parcialmente

3 - Indiferente

4 - Discordo parcialmente

5 - Discordo totalmente

14 - Consigo dar conta de todas as atividades durante o horário de expediente.

1 - Concordo totalmente

2 - Concordo parcialmente

3 - Indiferente

4 - Discordo parcialmente

5 - Discordo totalmente

15 - A instituição que eu trabalho realiza um bom trabalho referente à promoção da saúde e prevenção de doenças de seus professores.

1 - Concordo totalmente

2 - Concordo parcialmente

3 - Indiferente

4 - Discordo parcialmente

5 - Discordo totalmente

16 - Você conhece algum programa desenvolvido pela UFJF que vise à promoção da saúde e prevenção de doenças de seus professores?

1 - Sim

2 - Não

17 – Se respondeu positivamente à questão anterior, indique o(s) programa(s) que você conhece.

18 - Você é beneficiário do Plano de Saúde contratado pela UFJF para seus servidores (Unimed-JF)?

1 - Sim

2 - Não

19 - A operadora de plano de saúde com contrato vigente com a UFJF (Unimed-JF) realiza um bom trabalho referente à promoção da saúde e prevenção de doenças de seus professores.

1 - Concordo totalmente

2 - Concordo parcialmente

3 - Indiferente

4 - Discordo parcialmente

5 - Discordo totalmente

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista com a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

- 1 - Como a Senhora vê o panorama dos programas de atenção à saúde no âmbito da UFJF?
- 2 - Como a Senhora avalia as diretrizes do governo federal em relação à atenção e promoção da saúde dos servidores?
- 3 - Em sua opinião, dentre os esforços envidados por esta Pró-Reitoria para minimizar o absenteísmo-doença entre docentes, quais alcançaram melhores resultados?
- 4 - Existem pontos que a Senhora destacaria que precisam de melhoras? Quais?

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista com a Coordenadora de Administração de Pessoal

1 - A senhora considera o absenteísmo-doença entre servidores docentes uma questão de gestão de pessoas? Por quê?

2 - Quais esforços desta coordenação para minimizar ou erradicar as ocorrências?

APÊNDICE D – Roteiro de entrevista com o Coordenador de Saúde, Segurança e Bem-Estar

- 1 - Como o senhor avalia o absenteísmo-doença entre os docentes da UFJF?
- 2 - Que ações vêm sendo implantadas por essa coordenação para proporcionar melhores níveis de qualidade de vida no trabalho destes e servidores e consequentemente, diminuir os índices de absenteísmo por doenças?
- 3 - Nosso levantamento apontou que nos últimos 6 anos os Transtornos Mentais e Comportamentais foram os principais causadores de afastamento entre docentes na UFJF. Como a COSSBE vê esse problema e de que forma pretende minimizá-lo?
- 4 - Atualmente, qual é o principal desafio encontrado pela Coordenação para efetivar as ações e programas voltados para a atenção e promoção da saúde dos servidores docentes?

APÊNDICE E – Roteiro de entrevista com o representante sindical dos docentes da Universidade Federal de Juiz de Fora

- 1- Como este sindicato vê os afastamentos por motivos de doença entre seus filiados?
- 2- De alguma forma esta entidade oferece meios para a promoção da saúde entre seus filiados? Qual(is)?
- 3- Em sua opinião, quais os principais motivos que levam o docente a se afastar de suas atividades laborais? Como podem ser combatidos?

**APÊNDICE F – Roteiro de entrevista com o representante técnico da operadora
Unimed-JF**

- 1- Por se tratar da operadora com contrato ativo com a UFJF e deter mais 80% dos docentes como beneficiários, como a empresa trabalha a questão dos afastamentos dos servidores?
- 2- Quais programas/iniciativas a operadora desenvolve com intuito de minimizar o problema do absenteísmo-doença? Como é sua divulgação? Como é a adesão entre os servidores da UFJF?
- 3- Os índices de sinistralidade influenciam diretamente nos cálculos utilizados para os reajustes anuais do plano de saúde, sendo diretamente proporcionais. Como a Unimed-JF equaliza a relação entre sua saúde financeira e a saúde de seus beneficiários?

ANEXO A – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Absenteísmo-doença entre docentes: O caso da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Pesquisador: Maicon Amaral Guimarães

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 46538121.0.0000.5147

Instituição Proponente: Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.862.402

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas dos arquivos "Informações Básicas do Projeto" e "Projeto Detalhado", enviados pelo pesquisador e por isto estão entre aspas.

Trata-se da 3ª versão apresentada ao CEP. Na pesquisa em questão, "que é de cunho qualitativo, pretende-se averiguar de quais formas a instituição promove ações de atenção à saúde e promoção do bem-estar de seus servidores docentes de forma a minimizar as licenças para tratamento da saúde, além de captar a percepção dos professores a respeito da temática. A pesquisa desenvolvida envolverá dois momentos: uma análise da legislação e bibliográfica a ser incluída no primeiro capítulo da dissertação de mestrado; e, em um segundo momento, a realização de entrevistas semiestruturadas com servidores que desempenham cargos de gestão com relação direta na implantação de políticas de atenção à saúde do servidor, bem como também a aplicação de um questionário aos docentes ativos, sendo as formas de coletar informações necessárias ao estudo".

Objetivo da Pesquisa:

Como objetivo primário, é apresentado que "a pesquisa busca encontrar as relações entre o adoecimento dos docentes e o ambiente de trabalho, e propor um plano de ação que aperfeiçoe a implantação e/ou manutenção das políticas desenvolvidas pela instituição".

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO **CEP:** 36.036-900
UF: MG **Município:** JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 **Fax:** (32)1102-3788 **E-mail:** cep.propesq@uff.edu.br



Continuação do Parecer: 4.862.402

Já como objetivos secundários são expostos como:

- "a) Diagnosticar e descrever o panorama acerca do processo atual de assistência à saúde dos docentes por parte de duas coordenações existentes na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas: a Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-estar (COSSBE) e a Coordenação de Administração de Pessoal (CAP);
- b) Mapear as unidades acadêmicas que apresentam maiores ocorrências;
- c) Analisar os dados obtidos visando encontrar as doenças mais frequentes e buscar através do diálogo com o referencial teórico, soluções que visem a redução dos afastamentos e melhora da qualidade de vida dos professores".

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O projeto apresentado classifica como mínimos os riscos da pesquisa. Descreve que "o risco envolve uma possível identificação dos participantes. Esclarece ainda que "no caso dos gestores, existe o risco da identificação devido ao fato de ocuparem cargos específicos". No entanto, os pesquisadores se comprometem a tomar todos os cuidados para evitar referência ao nome e possíveis características que levem à identificação do participante. Os pesquisadores farão revisões atentas no texto final do relatório da pesquisa, a fim de se evitar tal risco". O projeto também aponta que na entrevista há "um risco de constrangimento que, porventura, alguma questão poderá gerar. No entanto, os pesquisadores se comprometem a interromper a entrevista se o participante assim desejar". Apresenta ainda que, uma vez que as entrevistas serão realizadas por videoconferência, há "o risco de exposição de imagem". A fim de minimizar este risco, "os pesquisadores se comprometem a garantir o anonimato dos participantes e a não divulgar imagens e/ou sons coletados nas entrevistas".

Sobre os benefícios, o projeto traz que "pesquisa trará benefícios a toda comunidade acadêmica na medida em que o Plano de Ação será elaborado visando uma melhoria contínua nas ações de assistência e promoção da saúde dos servidores docentes". Afirma ainda que "o bem-estar dos professores refletirá na diminuição de afastamento e conseqüentemente aumentará a qualidade dos serviços oferecidos pela instituição à população", mas as relações entre estas questões não podem ser garantidas pela pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está estruturado de maneira clara e objetiva. Em face da pendência apontada no parecer consubstanciado da 2ª versão, o pesquisador optou pela retirada da pesquisa documental sobre os dados médicos, não sendo mais necessário, portanto, esclarecimentos sobre esta etapa. Como esta foi a única pendência apontada na versão anterior, o projeto enviado nesta 3ª versão não

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N	CEP: 36.036-900
Bairro: SAO PEDRO	
UF: MG	Município: JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788	Fax: (32)1102-3788
	E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 4.862.402

apresenta pendências.

O projeto apresenta os critérios de inclusão e exclusão, o tipo de estudo, forma de recrutamento e metodologia de análise dos dados de forma adequada. As referências bibliográficas são atuais, sustentam os objetivos do estudo e seguem uma normatização. O cronograma mostra as diversas etapas da pesquisa, além de mostra que a coleta de dados ocorrerá após aprovação do projeto pelo CEP. O orçamento lista a relação detalhada dos custos da pesquisa que serão financiados com recursos próprios conforme consta no campo apoio financeiro.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo de pesquisa está em configuração adequada, apresenta FOLHA DE ROSTO devidamente preenchida, com o título em português, identifica o patrocinador pela pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3 letra a; e 3.4.1 item 16. Apresenta o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO em linguagem clara para compreensão dos participantes, apresenta justificativa e objetivo, campo para identificação do participante, descreve de forma suficiente os procedimentos, informa que uma das vias do TCLE será entregue aos participantes, assegura a liberdade do participante recusar ou retirar o consentimento sem penalidades, garante sigilo e anonimato, explicita riscos e desconfortos esperados, indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, contato do pesquisador e do CEP e informa que os dados da pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador pelo período de cinco anos, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466 de 2012, itens: IV letra b; IV.3 letras a, b, d, e, f, g e h; IV. 5 letra d e XI.2 letra f. Apresenta o INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS de forma pertinente aos objetivos delineados e preserva os participantes da pesquisa. O Pesquisador apresenta titulação e experiência compatível com o projeto de pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas no Manual Operacional para CPEs. Apresenta DECLARAÇÃO de infraestrutura e de concordância com a realização da pesquisa de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3 letra h.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto, o projeto está aprovado, pois está de acordo com os princípios éticos norteadores da ética em pesquisa estabelecido na Res. 466/12 CNS e com a Norma Operacional Nº 001/2013 CNS. Data prevista para o término da pesquisa: janeiro de 2021.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado. Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa CEP/UFJF, de acordo com as atribuições definidas na Res. CNS 466/12 e com a Norma Operacional Nº 001/2013 CNS,

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO **CEP:** 36.036-900
UF: MG **Município:** JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 **Fax:** (32)1102-3788 **E-mail:** cep.propesq@uff.edu.br



Continuação do Parecer: 4.862.402

manifesta-se pela APROVAÇÃO do protocolo de pesquisa proposto. Vale lembrar ao pesquisador responsável pelo projeto, o compromisso de envio ao CEP de relatórios parciais e/ou total de sua pesquisa informando o andamento da mesma, comunicando também eventos adversos e eventuais modificações no protocolo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1742772.pdf	06/07/2021 13:59:47		Aceito
Outros	Lista_de_alteracoes_07_2021.docx	06/07/2021 13:57:14	Maicon Amaral Guimarães	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DETALHADO_COMITE_DE_ETICA_MAICON_AMARAL_07_2021.docx	06/07/2021 13:56:53	Maicon Amaral Guimarães	Aceito
Outros	Termo_de_sigilo_Maicon_Amaral.docx	09/06/2021 17:35:56	Maicon Amaral Guimarães	Aceito
Outros	Carta_Convite_Maicon_Amaral.docx	09/06/2021 17:34:56	Maicon Amaral Guimarães	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_Reitor_Assinada.pdf	09/06/2021 15:56:44	Maicon Amaral Guimarães	Aceito
Declaração de concordância	Declaracao_Concordancia_Carta_Convite.pdf	09/06/2021 15:44:51	Maicon Amaral Guimarães	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_ENTREV_CEP_MAICON_AMARAL.docx	09/06/2021 15:44:02	Maicon Amaral Guimarães	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_QUEST_CEP_MAICON_AMARAL.docx	09/06/2021 15:43:32	Maicon Amaral Guimarães	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_Maicon_Amaral.pdf	26/04/2021 14:46:16	Maicon Amaral Guimarães	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
 Bairro: SAO PEDRO CEP: 36.036-900
 UF: MG Município: JUIZ DE FORA
 Telefone: (32)2102-3788 Fax: (32)1102-3788 E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 4.862.402

JUIZ DE FORA, 22 de Julho de 2021

Assinado por:
Jubel Barreto
(Coordenador(a))

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO **CEP:** 36.036-900
UF: MG **Município:** JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 **Fax:** (32)1102-3788 **E-mail:** cep.propesq@ufjf.edu.br

ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Entrevistas



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa “**Absenteísmo-doença entre docentes: o caso da UFJF**”. O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa é “Entender de quais formas a instituição promove a assistência à saúde de seus docentes”.

Caso concorde em participar, vamos fazer a seguinte atividade com você “a aplicação de um questionário online, no qual nenhum respondente será identificado, para a obtenção de dados sobre a percepção dos professores a respeito da relação entre ambiente laboral e bem-estar”. A pesquisa pode ajudar a encontrar meios de diminuir as taxas de absenteísmo entre docentes causadas por motivo de doença nesta instituição de ensino.

Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causadas atividades que fizermos com você nesta pesquisa, você tem direito a buscar indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você, é importante que você a guarde. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos. Decorrido este tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Ao clicar na opção abaixo “concordo com termo acima”, será considerada a anuência em que o participante declara que leu e compreendeu as informações acima e que concorda em participar da pesquisa. Concorda também que lhe foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as suas dúvidas. Se você não quiser participar, basta fechar essa página.

Juiz de Fora, agosto de 2021.

Assinatura do Pesquisador

Nome do Pesquisador Responsável: Maicon Amaral Guimarães
Campus Universitário da UFJF
Faculdade/Departamento/Instituto: Faculdade de Educação/Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
CEP: 36036-900
Fone: 32 2102 3933 / 32 98809 2823
E-mail: maiconguimaraes.mestrado@caed.ufjf.br

Rubrica do Participante de pesquisa ou responsável: _____ Rubrica do pesquisador: _____
--

O CEP avalia protocolos de pesquisa que envolve seres humanos, realizando um trabalho cooperativo que visa, especialmente, à proteção dos participantes de pesquisa do

Brasil. **Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:**

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF
 Campus Universitário da UFJF
 Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
 CEP: 36036-900

Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propp@ufjf.edu.br

ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Questionário



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa “**Absenteísmo-doença entre docentes: o caso da UFJF**”. O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa é “Entender de quais formas a instituição promove a assistência à saúde de seus docentes”.

Caso concorde em participar, vamos fazer a seguinte atividade com você “a aplicação de um questionário online, no qual nenhum respondente será identificado, para a obtenção de dados sobre a percepção dos professores a respeito da relação entre ambiente laboral e bem-estar”. A pesquisa pode ajudar a encontrar meios de diminuir as taxas de absenteísmo entre docentes causadas por motivo de doença nesta instituição de ensino.

Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causadas atividades que fizermos com você nesta pesquisa, você tem direito a buscar indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você, é importante que você a guarde. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos. Decorrido este tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Ao clicar na opção abaixo “concordo com termo acima”, será considerada a anuência em que o participante declara que leu e compreendeu as informações acima e que concorda em participar da pesquisa. Concorda também que lhe foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as suas dúvidas. Se você não quiser participar, basta fechar essa página.

Juiz de Fora, setembro de 2021.

Assinatura do Pesquisador

Nome do Pesquisador Responsável: Maicon Amaral Guimarães
Campus Universitário da UFJF
Faculdade/Departamento/Instituto: Faculdade de Educação/Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
CEP: 36036-900
Fone: 32 2102 3933 / 32 98809 2823
E-mail: maiconguimaraes.mestrado@caed.ufjf.br

Rubrica do Participante de pesquisa ou responsável: _____ Rubrica do pesquisador: _____
--

O CEP avalia protocolos de pesquisa que envolve seres humanos, realizando um trabalho cooperativo que visa, especialmente, à proteção dos participantes de pesquisa do

Brasil. **Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:**

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF
 Campus Universitário da UFJF
 Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
 CEP: 36036-900

Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propp@ufjf.edu.br