

INSTITUTO  
SUPERIOR  
DE CONTABILIDADE  
E ADMINISTRAÇÃO  
DO PORTO  
POLITÉCNICO  
DO PORTO

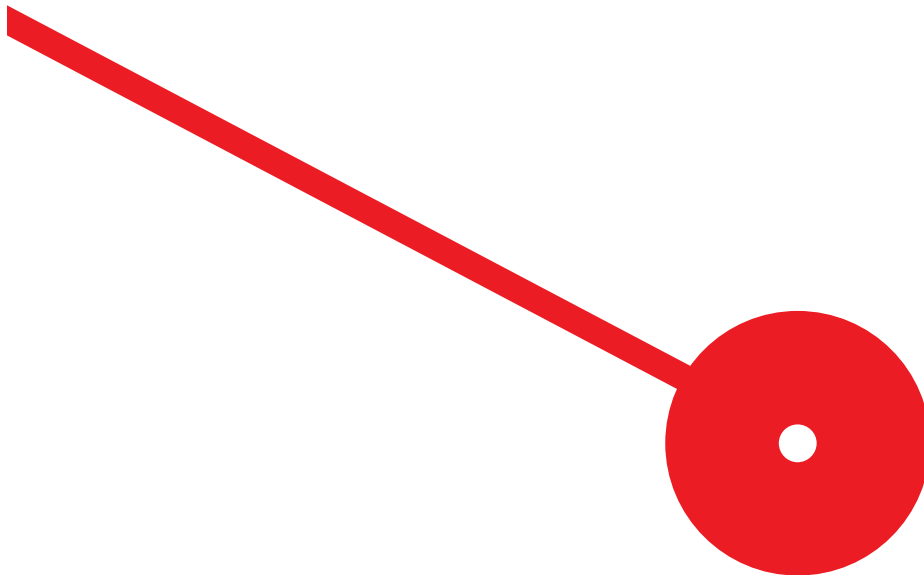
M

MESTRADO  
ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO

# Causas e efeitos do absenteísmo por transtornos mentais em servidores do IFMT

Amarildo Jobim Campos Neves

10/2024

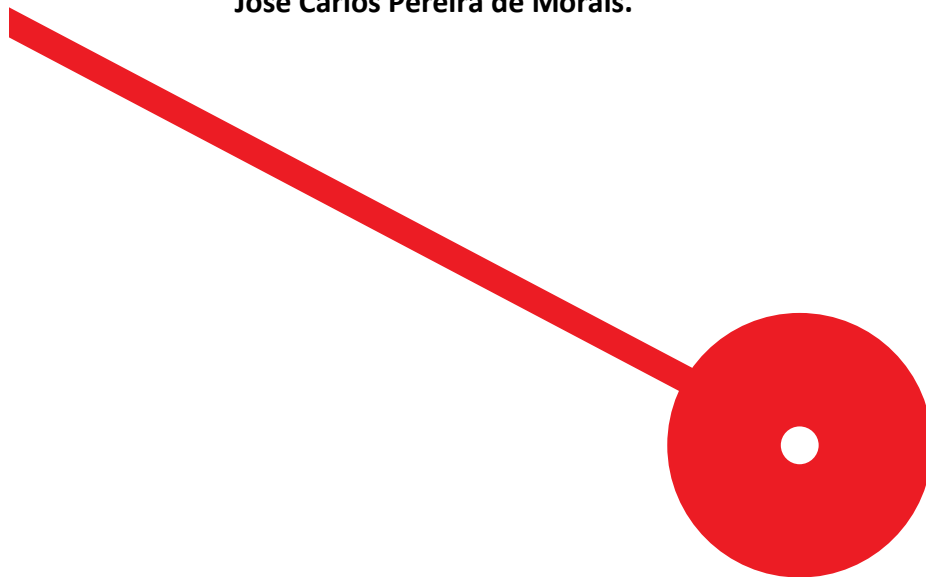




# Causas e efeitos do absenteísmo por transtornos mentais em servidores do IFMT

Amarildo Jobim Campos Neves

**Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão das Organizações - Gestão Pública, sob orientação de Profa. Dra. Adelina Maria Granado Andrês e Prof. Dr. José Carlos Pereira de Moraes.**



## **Dedicatória**

Dedico este estudo, aos colegas de trabalho, que em algum momento da vida passaram ou passam por situação semelhante, desejando que este estudo possa de alguma forma, contribuir para que saiam da invisibilidade institucional.

## **Agradecimentos**

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida, saúde, força e coragem para seguir firme durante toda essa caminhada.

Aos meus pais/avós Jonas Lopes de Campos e Eliza Ilza de Oliveira Campos (in memoriam) pelo amor, carinho, valores morais, por investirem e depositarem toda confiança em mim, não medindo esforços para que eu pudesse ter a oportunidade de estudar e crescer nessa trajetória da vida enquanto pessoa e profissional.

A minha mãe, Marilza Benedita de Oliveira Campos Neves, por todo amor, carinho e dedicação a mim e ao meu filho, sempre me orientando, aconselhando e se fazendo presente nos momentos felizes e difíceis da minha vida.

Ao meu filho, Arthur Jobim Araújo Neves, amor incondicional da minha vida, por quem enfrento tudo!

A minha querida companheira de vida Luciana dos Santos Fiorillio, pelo amor, companheirismo, paciência e incentivo.

Aos meus orientadores, Adelina Maria Granado Andrês e José Carlos Pereira de Moraes, pela constante ajuda e orientação neste trabalho com contribuição fundamental para minha formação.

Agradeço também aos excelentes professores pelos ensinamentos, auxílio e paciência durante todo o curso, pessoas fundamentais para que obtivesse êxito na conclusão desta formação.

Aos meus colegas de mestrado, pela parceria e compartilhamento de saberes, e especial aos amigos Ali Veggi Atala Junior e Marcelo Pereira Dantas, pessoas que mais me incentivaram e ajudaram nos momentos mais difíceis desse mestrado.

Agradeço ao Instituto Federal de Mato Grosso - IFMT, na figura do magnífico reitor prof. Dr. Júlio Cesar dos Santos, pela promoção desta brilhante ação de capacitação, contribuindo dessa forma para o crescimento profissional e pessoal dos servidores do IFMT

E por fim, agradeço a todos que de alguma forma, contribuíram nesse processo de formação acadêmica continuada.

## **Resumo:**

O propósito de desenvolver este estudo científico para pesquisar causas e efeitos do absenteísmo por transtornos mentais em servidores do IFMT, surgiu da observação de inúmeros casos ocorridos com colegas próximos e da inércia da gestão, também observada, em relação ao crescente número de casos. Este estudo analisa o absenteísmo relacionado a transtornos mentais entre os servidores do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT), destacando a influência de fatores estruturais e organizacionais sobre a saúde mental dos trabalhadores. A investigação foi conduzida com base em dados coletados por meio de questionários aplicados a uma amostra representativa de servidores, além da análise documental de registros de afastamentos por transtornos mentais. Os resultados revelaram uma prevalência significativa de absenteísmo entre mulheres, especialmente em função docente e em faixas etárias intermediárias, sugerindo uma correlação entre desigualdade de gênero, progressão de carreira e saúde mental. Além disso, a carga excessiva de trabalho e a infraestrutura inadequada foram identificadas como principais fontes de insatisfação, contribuindo para o desenvolvimento de transtornos como o burnout. As conclusões do estudo apontam para a necessidade urgente de intervenções por parte da gestão, que promovam a equidade de gênero, a melhoria das condições de trabalho e o suporte psicológico aos servidores, como programas de apoio psicológico, flexibilização da jornada de trabalho para mulheres, melhorias na infraestrutura, e capacitações para promover equidade de gênero e progressão de carreira sem sobrecarga. A implementação de políticas inclusivas e a promoção de um ambiente de trabalho saudável são essenciais para reduzir o impacto dos transtornos mentais e melhorar a eficiência institucional.

**Palavras chave:** absenteísmo, transtornos mentais, saúde mental, gestão pública, equidade de gênero

**Abstract:**

The purpose of developing this scientific study to investigate causes and effects of absenteeism due to mental disorders in IFMT employees arose from the observation of numerous cases that occurred with close colleagues and the inertia of management, also observed, in relation to the growing number of cases. This study analyzes absenteeism related to mental disorders among employees of the Federal Institute of Mato Grosso (IFMT), highlighting the influence of structural and organizational factors on the mental health of workers. The investigation was conducted based on data collected through questionnaires applied to a representative sample of civil servants, in addition to the documentary analysis of records of leaves due to mental disorders. The results revealed a significant prevalence of absenteeism among women, especially in teaching roles and in intermediate age groups, suggesting a correlation between gender inequality, career progression, and mental health. In addition, excessive workload and inadequate infrastructure were identified as the main sources of dissatisfaction, contributing to the development of disorders such as burnout. The study's conclusions highlight the urgent need for management interventions that promote gender equity, improve working conditions, and provide psychological support to staff, such as psychological support programs, flexible working hours for women, infrastructure improvements, and training to promote gender equity and career progression without overload. The implementation of inclusive policies and the promotion of a healthy work environment are essential to reduce the impact of mental disorders and improve institutional efficiency.

**Key words:** absenteeism, mental disorders, mental health, public management, gender equity

## Índice geral

<b>Capítulo - Introdução.....</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo I – REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
1.1    Absentéismo .....	15
1.1.1    Absentéismo Justificado .....	16
1.1.2    Absentéismo Injustificado .....	16
1.1.3    Absentéismo Voluntário .....	16
1.1.4    Absentéismo Involuntário.....	17
1.1.5    Absentéismo por Transtornos Mentais .....	17
2.1    Transtornos Mentais mais Comuns entre Trabalhadores Educação .....	22
2.1.1    Impactos do Absenteísmo por Transtornos Mentais.....	25
2.1.2    Fatores Contribuintes para Transtornos Mentais no Trabalho .....	27
<b>Capítulo II – Resultados e discussão.....</b>	<b>29</b>
<b>Capítulo III – METODOLOGIA .....</b>	<b>53</b>
<b>Capítulo IV – Conclusão .....</b>	<b>57</b>
<b>Referências bibliográficas.....</b>	<b>62</b>
<b>Apêndices.....</b>	<b>66</b>
Apêndice I – Roteiro do questionário .....	67
Apêndice II – Parecer de aprovação do CEP.....	72

## **Índice de Tabelas e Gráficos**

Tabela 1 - Distribuição dos Respondentes por Idade, Sexo e Renda (%) (n).....	30
Tabela 2 - Distribuição dos Respondentes por Idade, Sexo e Segmento .....	33
Tabela 3 - Afastamento por Transtornos Mentais (2014-2019) .....	38
Tabela 4 - Servidores IFMT .....	55
Gráfico 1 - Fontes de Insatisfação Geral .....	35
Gráfico 2 - Causas insatisfação no desempenho .....	37
Gráfico 3 - Afastamento por sexo .....	44
Gráfico 4 - Dados oficiais de afastamentos por ano, segmento e sexo .....	47

## **CAPÍTULO - INTRODUÇÃO**

---

Este estudo tem como objetivo compreender o absenteísmo no setor público, visto que é uma questão de grande relevância, especialmente quando se trata de afastamentos transtornos mentais. No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia por de Mato Grosso (IFMT), a prevalência de transtornos mentais entreos servidores tem sido uma preocupação crescente. Os dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) revelam que, entre 2009 e 2019,houve um aumento significativo nos afastamentos por doenças classificadas pelo CID F<sup>1</sup>, que incluem os transtornos mentais e comportamentais.

O IFMT conta com 18 campi em funcionamento e atualmente, possui aproximadamente 27 mil alunos e 2 mil servidores entre docentes e técnico-administrativos, nos mais de 160 cursos distribuídos nos níveis: Superior (bacharelado, licenciatura e tecnologias), Pós-graduação (especializações e mestrados), Técnico (com ensino médio integrado, subsequente, concomitante e proeja), Educação a Distância (UAB), além de cursos de curta duração, como FIC (Formação Inicial e Continuada). A história do Instituto Federal de Mato Grosso inicia-se no ano de 1909, nesse ano, foi criada a Escola de Aprendizes e Artífices de Mato Grosso. Após algumas mudanças de nomenclatura, tais como Liceu industrial, Escola Técnica Federal, Centro Federal de Educação Tecnológica, até que, na data de 29 de dezembro de 2008, a Lei 11.892 cria os Institutos Federais em todo o país.

Esses afastamentos impactam diretamente na eficiência e no desempenho institucional, gerando assim, custos operacionais elevados, e também sobrecarga para os colegas de trabalho e descontinuidade nos serviços prestados (Bastos, 2018; Silva-Júnior & Fischer, 2015).

A saúde mental dos trabalhadores é um fator crucial para o desempenho organizacional. Os estudos internacionais e nacionais apontam que transtornos do humor, como depressão e ansiedade, são os principais responsáveis por absenteísmos prolongados. Pois, afetam a qualidade de vida dos indivíduos, e também resultam em longos períodos de incapacidade física e emocional, que geram significativas perdas econômicas para as instituições e elevam os custos para os sistemas de saúde (Bastos, 2018; Vieira & Mendes, 2010).

O absenteísmo por transtornos mentais é uma questão multifacetada que envolve diversos fatores, desde as condições de trabalho até questões individuais e

organizacionais. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), transtornos mentais como depressão e ansiedade são responsáveis por uma significativa parcela dos afastamentos no trabalho globalmente, sendo que a depressão é a principal causa de incapacidade laboral. No Brasil, a situação não é diferente, pois os dados do Ministério da Economia indicam que transtornos mentais e

comportamentais representam uma das principais causas de afastamentos entre servidores públicos federais.

Compreender as causas e efeitos do absenteísmo por transtornos mentais é fundamental para a formulação de estratégias eficazes de intervenção e suporte. Este estudo visa identificar os fatores que contribuem para o adoecimento mental dos servidores do IFMT e também propor ações concretas que possam conter os impactos negativos desse fenômeno.

O objetivo geral deste estudo é compreender as causas do absenteísmo por transtornos mentais entre os servidores do IFMT e delinear um panorama da situação atual, fornecendo dados científicos que possam subsidiar a implementação de políticas e ações para reduzir os casos de afastamentos e minimizar seus efeitos.

Os objetivos específicos deste estudo incluem: a) traçar o perfil dos servidores acometidos por transtornos mentais a partir de dados do SIASS; b) identificar as prováveis causas do adoecimento mental no trabalho através de questionários aplicados a todos os servidores e análise exploratória dos dados de afastamentos emitidos pelo SIASS; c) demonstrar, a partir da aplicação de questionário, a percepção dos servidores quanto à problemática abordada; d) propor ações concretas que contribuam para a diminuição dos afastamentos, bem como minimizar os efeitos causados. A definição desses objetivos permite uma abordagem objetiva e estruturada para abordar o problema, garantindo que todas as dimensões relevantes sejam exploradas e compreendidas.

A escolha do tema justifica-se pela necessidade de ampliar o entendimento sobre o impacto dos transtornos mentais no absenteísmo, especificamente no contexto do IFMT. A identificação das causas e consequências desses afastamentos permitirá a elaboração de estratégias direcionadas para a melhoria da saúde mental dos servidores e a redução dos índices de absenteísmo, contribuindo para a eficiência institucional e a qualidade de vida dos trabalhadores. Estudos anteriores, como os de Carlotto e Câmara (2008) e Ribeiro (2018), destacam a importância de intervenções voltadas para a saúde mental no ambiente de trabalho, visto que enfatizam a necessidade de um ambiente de trabalho saudável, pois melhora a qualidade de vida dos trabalhadores e também aumenta o

desempenho e o engajamento organizacional. A literatura existente afirma que a abordagem dos transtornos mentais no trabalho deve ser multifacetada, considerando fatores individuais, organizacionais e sociais.

Segundo Vieira e Mendes (2010), a implementação de políticas de saúde mental eficazes e programas de suporte psicossocial pode reduzir significativamente os índices de absenteísmo e presenteísmo, pois promove um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Além disso, a criação de um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental dos trabalhadores melhora o bem-estar individual, fortalece a coesão e o desempenho da equipe como um todo, resultando em benefícios econômicos e sociais para a instituição.

No contexto do IFMT, a relevância desse estudo é ainda maior, considerando-se a missão institucional de educar para a vida e para o trabalho, que inclui a responsabilidade de zelar pela saúde e bem-estar de seus servidores.

Compreender os fatores que contribuem para o adoecimento mental e os efeitos disso no absenteísmo é fundamental para a elaboração de políticas públicas e institucionais que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e eficiente. A implementação de estratégias eficazes possibilitará a redução dos afastamentos por transtornos mentais e também possivelmente melhorará a qualidade do serviço público oferecido pela instituição, alinhando-se com seus objetivos educacionais e sociais.

A pesquisa proposta visa preencher uma lacuna significativa na compreensão dos transtornos mentais e seu impacto no absenteísmo no setor público, especificamente no contexto do IFMT. Ao fornecer dados empíricos e análises detalhadas, este estudo pretende contribuir para o desenvolvimento de intervenções baseadas em evidências que permitirá sua aplicabilidade, tendo em vista a melhora da saúde mental dos servidores e a eficiência institucional. A abordagem multidisciplinar e integrada deste estudo reforça a importância de uma ação coordenada e colaborativa para enfrentar os desafios da saúde mental no ambiente de trabalho, promovendo um futuro mais saudável e efetivo para todos os envolvidos.

## **CAPÍTULO I – REFERENCIAL TEÓRICO**

---

Este estudo busca compreender o modo como os elementos das causas e efeitos que se apresentam no absenteísmo por transtornos mentais entre os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT).

Tomando os estudos do absenteísmo como método referencial e a pesquisa bibliográfica com autores que abordam esses aspectos conceituais sobre múltiplos enfoques, este trabalho traz elementos que contribuem para a reflexão acerca das relações acima citadas, com uma ênfase particular nos impactos individuais e institucionais desse fenômeno.

Além disso, são discutidos os principais tipos de transtornos mentais que afetam os trabalhadores da educação, incluindo depressão, ansiedade, síndrome de burnout e estresse, bem como os fatores contribuintes para o desenvolvimento desses transtornos no ambiente de trabalho.

Para contextualizar e aprofundar a compreensão do problema, são apresentados modelos teóricos e explicativos, como as teorias sobre stress e coping, os modelos de burnout, a teoria do desequilíbrio esforço-recompensa e a teoria da flexibilidade organizacional. A partir desta base teórica, busca-se oferecer uma visão abrangente e detalhada do absenteísmo por transtornos mentais, proporcionando subsídios para a formulação de estratégias e intervenções eficazes voltadas à melhoria da saúde mental dos servidores e à redução dos índices de absenteísmo no IFMT.

As teorias sobre stress e coping, como as propostas por Lazarus e Folkman (1984), fornecem um quadro teórico para entender como os indivíduos percebem e respondem ao estresse. Segundo essas teorias, o coping envolve esforços cognitivos e comportamentais para manejar demandas internas e externas percebidas como estressoras. A eficácia das estratégias de coping pode determinar o impacto do estresse na saúde mental e no desempenho laboral.

As estratégias de coping podem ser classificadas em dois tipos principais: coping focado no problema e coping focado na emoção. O coping focado no problema envolve esforços para alterar a situação estressante, enquanto o coping focado na emoção envolve esforços para gerenciar as emoções associadas ao estresse. A escolha e a eficácia das estratégias de coping podem influenciar significativamente a saúde mental dos trabalhadores (Lazarus & Folkman, 1984).

Os modelos de Burnout, como o modelo de Maslach e Jackson (1981), descrevem o Burnout como um processo de exaustão emocional, despersonalização e redução da

realização pessoal. Esse modelo sugere que o Burnout resulta de um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e os recursos disponíveis para lidar com essas demandas. No contexto educacional, o modelo de Burnout é particularmente relevante devido às altas demandas emocionais e cognitivas da profissão docente.

Professores frequentemente enfrentam uma combinação de alta carga de trabalho, pressão por resultados e falta de suporte, o que pode levar ao desenvolvimento de Burnout. O modelo de Maslach identifica três dimensões principais do Burnout: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, que são frequentemente observadas em trabalhadores da educação (Maslach & Jackson, 1981).

A teoria do desequilíbrio esforço-recompensa, desenvolvida por Siegrist (1996), propõe que o estresse no trabalho resulta de um desequilíbrio entre os esforços realizados pelos trabalhadores e as recompensas recebidas. Recompensas inadequadas, como baixa remuneração, falta de reconhecimento e oportunidades limitadas de crescimento, podem levar ao estresse crônico e ao desenvolvimento de transtornos mentais.

Essa teoria é particularmente aplicável no setor educacional, onde os professores muitas vezes sentem que os esforços significativos que dedicam ao ensino não são adequadamente recompensados. Esse desequilíbrio pode levar à frustração, desmotivação e, eventualmente, ao desenvolvimento de transtornos mentais (Siegrist, 1996).

A teoria da flexibilidade organizacional sugere que a capacidade de uma organização de adaptar-se a mudanças e oferecer um ambiente de trabalho flexível pode influenciar significativamente a saúde mental dos trabalhadores. A flexibilidade no trabalho, incluindo horários flexíveis e a possibilidade de trabalho remoto, pode reduzir o estresse e melhorar o bem-estar dos trabalhadores, promovendo um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

No contexto educacional, a implementação de políticas de flexibilidade organizacional pode ajudar a reduzir o estresse associado às demandas do trabalho e proporcionar um ambiente mais favorável à saúde mental dos professores e técnicos administrativos. Essas políticas podem incluir a possibilidade de teletrabalho, redução de carga horária em períodos de alta demanda e programas de apoio à saúde mental (Bastos & Gama, 2018).

## **1.1 Absenteísmo**

O absenteísmo, no contexto das organizações, refere-se à ausência dos trabalhadores ao local de trabalho durante os períodos em que deveriam estar presentes e desempenhando suas funções. Esse fenômeno pode ocorrer por diversas razões, incluindo problemas de saúde, questões familiares, desmotivação, entre outros fatores. Segundo Silva e Vieira (2015), o absenteísmo pode ser entendido como a manifestação de comportamentos de ausência intencional ou não intencional, refletindo diversos aspectos da vida do trabalhador e da dinâmica organizacional. Assim, o absenteísmo não se restringe apenas à ausência física, mas também pode envolver a ausência de comprometimento e desempenho.

O absenteísmo pode ser classificado de diversas formas, dependendo da perspectiva adotada e das especificidades do estudo. Entre as principais categorias, destacam-se:

### **1.1.1 Absenteísmo Justificado**

Este tipo de absenteísmo ocorre quando a ausência do trabalhador é respaldada por motivos legítimos e documentados, como licenças médicas, licença maternidade/paternidade, e obrigações legais. Conforme apontado por Bastos (2018), o absenteísmo justificado é frequentemente associado a situações de saúde, onde a ausência é necessária para recuperação ou tratamento médico.

### **1.1.2 Absenteísmo Injustificado**

O absenteísmo injustificado se refere às ausências que não possuem uma justificativa aceita ou documentação que comprove a necessidade de ausência. Este tipo de absenteísmo é frequentemente ligado a questões de desmotivação, insatisfação com o ambiente de trabalho ou problemas pessoais não relacionados à saúde (Tostes, 2009).

### **1.1.3 Absenteísmo Voluntário**

Caracteriza-se pela ausência do trabalhador por motivos pessoais ou de escolha, como problemas familiares ou atividades pessoais. Essa forma de absenteísmo está frequentemente associada a níveis mais baixos de satisfação no trabalho e à falta de

engajamento com a organização (Fuzinato, Nascimento & Dalbosco, 2017)

#### **1.1.4 Absenteísmo Involuntário**

Ocorre quando o trabalhador é forçado a se ausentar devido a fatores fora de seu controle, como doenças súbitas, acidentes, ou outras emergências. Junior e Fischer (2015) destacam que o absenteísmo involuntário é inevitável e requer políticas organizacionais de suporte e mitigação.

Estudar o absenteísmo é fundamental para entender os fatores que influenciam a presença e o desempenho dos trabalhadores, bem como os impactos nas organizações. O absenteísmo representa um desafio significativo para as instituições, resultando em perdas econômicas, redução da produtividade e aumento do estresse entre os colegas que precisam cobrir as ausências. Segundo Carlotto (2002), a compreensão dos padrões de absenteísmo pode auxiliar na implementação de políticas de saúde ocupacional e na melhoria das condições de trabalho.

Além disso, identificar as causas do absenteísmo, especialmente quando relacionado a transtornos mentais, permite desenvolver estratégias preventivas e

de intervenção que podem reduzir significativamente a frequência e a duração das ausências. Ribeiro (2018) ressalta que intervenções direcionadas para melhorar a saúde mental dos trabalhadores beneficiam os indivíduos e colabora para um ambiente saudável de trabalho. A análise do absenteísmo no setor educacional é particularmente relevante, pois os trabalhadores deste setor enfrentam desafios específicos, como altas demandas emocionais e cognitivas, que podem aumentar a vulnerabilidade a transtornos mentais. Estudos indicam que a criação de um ambiente de trabalho positivo, com suporte adequado e políticas de saúde mental, pode contribuir para a redução do absenteísmo e melhoria do desempenho organizacional (Junior & Fischer, 2015).

#### **1.1.5 Absenteísmo por Transtornos Mentais**

Os transtornos mentais são condições de saúde que afetam o pensamento, o humor

e o comportamento dos indivíduos. Estes transtornos podem variar em termos de gravidade e duração, e frequentemente impactam a capacidade das pessoas de realizar suas atividades diárias de forma eficaz. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021), os transtornos mentais incluem uma ampla gama de condições, como depressão, ansiedade, transtorno bipolar, esquizofrenia e transtornos relacionados ao uso de substâncias.

No Brasil, a prevalência de absenteísmo devido ao TM (causa principal) entre servidores públicos é de aproximadamente 25%. Contudo, a prevalência varia de acordo com o diagnóstico e setores ocupacionais avaliados e com os aspectos metodológicos dos estudos, conforme apontado por Leão et al. (2021, p. 2).

Este dado ressalta a importância de se considerar os diferentes fatores que influenciam essa estatística. A variação da prevalência de acordo com o diagnóstico e setores ocupacionais avaliados, bem como os aspectos metodológicos dos estudos, sublinha a complexidade de abordar o absenteísmo por TM de maneira uniforme. Fatores prognósticos ou positivamente associados ao absenteísmo devido aos TMC comuns incluem episódios anteriores de adoecimento mental, maior gravidade da doença, comorbidades, registro prévio de afastamento, elevada carga de trabalho, controle e demanda, mulher, baixa escolaridade, tabagismo e

uma autoavaliação de saúde geral ruim. Estes elementos apontam para uma interseção crítica entre as condições de saúde dos trabalhadores e as demandas impostas pelo ambiente de trabalho.

Leão et al. (2021) destacam que trabalhadores mais jovens, com sintomas de menor gravidade, sem registro de afastamento anterior e com expectativas positivas sobre o retorno ao trabalho, têm maior probabilidade de voltar mais rapidamente às suas atividades laborais. Este ponto é fundamental para o desenvolvimento de estratégias de intervenção e suporte, pois indica que a percepção e a atitude dos trabalhadores em relação à sua saúde e ao afastamento podem influenciar significativamente a duração do absenteísmo. Portanto, intervenções que promovam uma visão mais positiva sobre o processo de recuperação e retorno ao trabalho, juntamente com a redução das cargas de trabalho e melhorias nas condições de trabalho, podem ser eficazes na redução do absenteísmo. Tudo isso, reforça a necessidade de uma abordagem holística que considere tanto os aspectos individuais quanto organizacionais na gestão da saúde mental no

trabalho.

É importante destacar que a depressão, por exemplo, é caracterizada por sentimentos persistentes de tristeza, perda de interesse em atividades anteriormente prazerosas, e uma série de sintomas físicos e emocionais que podem prejudicar a funcionalidade do indivíduo. A ansiedade, por outro lado, envolve uma preocupação excessiva e constante, acompanhada de sintomas físicos como tensão muscular, insônia e irritabilidade (American Psychiatric Association, 2013). Esses transtornos podem surgir devido a uma combinação de fatores genéticos, biológicos, ambientais e psicológicos.

É importante ressaltar que os contrapontos da relação entre transtornos mentais e absenteísmo é complexa. Porque os transtornos mentais são uma das principais causas de absenteísmo prolongado, devido aos seus impactos profundos na saúde física e emocional dos trabalhadores. De acordo com Bastos (2018), os trabalhadores que sofrem de transtornos mentais têm maior probabilidade de necessitar de períodos prolongados de ausência para tratamento e recuperação.

Os transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de perdas de dias no trabalho. Tais quadros, são frequentes e comumente incapacitantes, evoluindo com absenteísmo pela doença e redução de

produtividade.

De acordo com Silva-Júnior & Fischer (2015), nos últimos anos o adoecimento mental se manteve como a terceira principal causa de concessão de benefício auxílio-doença por incapacidade laborativa no Brasil. Mais de 203 mil novos benefícios foram concedidos por ano, sendo que 6,25% foram considerados pela perícia previdenciária como relacionados ao trabalho.

Sendo assim, este cenário aponta a necessidade de criar estratégias eficazes de prevenção e intervenção para mitigar os efeitos dos transtornos mentais no ambiente de trabalho. A elevada concessão de benefícios relacionados ao adoecimento mental indica a presença de fatores de risco no ambiente de trabalho e também a insuficiência de políticas de saúde ocupacional que abordem adequadamente esses problemas. Portanto, é essencial que as organizações implementem programas de suporte à saúde mental, promovam um ambiente de trabalho saudável e ofereçam recursos adequados para a prevenção e tratamento de transtornos mentais.

Além disso, a relação entre os transtornos mentais e a redução de produtividade enfatiza a importância de uma abordagem proativa na gestão da saúde mental. É preciso investir em programas de bem-estar, oferecer apoio psicológico e criar uma cultura organizacional que valorize a saúde mental para reduzir o absenteísmo e promover a melhoria do desenvolvimento do trabalho e no engajamento dos funcionários. Assim, a implementação de tais medidas possivelmente levará a benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, pois promovem um ambiente de trabalho de qualidade, conseqüentemente mais saudável.

Assim, Tostes (2009) apresenta que o impacto dos transtornos mentais no absenteísmo pode ser observado em várias dimensões. Primeiramente, há o impacto direto na capacidade de trabalho. Sintomas como fadiga, dificuldade de concentração, e sentimentos de desesperança podem reduzir significativamente a produtividade e a eficiência dos trabalhadores, levando a ausências frequentes e prolongadas.

Além disso, os transtornos mentais frequentemente requerem tratamento contínuo, que pode incluir consultas regulares com profissionais de saúde, medicação, e terapia, todos os quais podem contribuir para o aumento das ausências. Fuzinato e colaboradores (2017) destaca que a falta de suporte adequado no ambiente de trabalho pode exacerbar esses problemas, aumentando a probabilidade de ausências.

Deste modo, a mudança nas condições de trabalho em decorrência da globalização impacta a vida do trabalhador. Pois, percebe-se um aumento de doenças crônicas e outras conseqüências para a saúde relacionada ao trabalho e sabe-se que quanto mais baixa a condição socioeconômica do trabalhador, maior é o risco de morbidade e comprometimento de saúde, entretanto, a causalidade no binômio emprego-adoecimento ainda carece de explicação mais ampla.

Tudo isso, chama atenção para os transtornos mentais e comportamentais (TMC), pois implicam mudanças clínicas que comprometem o pensamento, o humor e o comportamento, comumente relacionados à angústia e deterioração comportamental. Pesquisas já apontaram que TMC relacionados com o trabalho podem, em alguma medida, estar associados ao suicídio laboral. Esses efeitos são prejudiciais à saúde do trabalhador, pois não resultam de fatores isolados, mas de um contexto multifacetado de trabalho que se relaciona com o corpo e aparato psíquico dos da população economicamente ativa (Fernandes et al., 2018, p. 2).

Logo, Fernandes et al (2018) ressalta a complexidade da relação entre trabalho e saúde mental no processo de globalização a qual estão submetidos, pois, além de baixar o nível de qualidade do ambiente de trabalho, também intensifica as pressões sobre os trabalhadores. Isso, contribui para o aumento de doenças crônicas e transtornos mentais e promove a vulnerabilidade dos trabalhadores com menor condição socioeconômica. Então, é particularmente preocupante, pois esses indivíduos enfrentam um risco maior de morbidade e comprometimento da saúde.

Por isso, estudar os transtornos mentais e comportamentais (TMC) são de especial interesse, porque devido ao seu impacto negativo no pensamento, humor e comportamento dos trabalhadores, muitas vezes leva a angústia e deterioração comportamental. Fernandes et al. (2018), afirma que a ligação entre TMC e suicídio laboral, enfatiza a gravidade desses transtornos no contexto ocupacional.

Deste modo, percebe-se que os efeitos negativos sobre a saúde do trabalhador não resultam de fatores isolados, mas sim de um contexto multifacetado que envolve tanto o corpo quanto o aparato psíquico dos indivíduos economicamente ativos. Isso, destaca a necessidade de uma abordagem abrangente para a saúde ocupacional, que leve em consideração os fatores físicos do ambiente de trabalho, os aspectos psicológicos e socioeconômicos. Pois, essas intervenções são eficazes e devem abordar essa complexidade com o propósito de oferecer suporte adequado para diminuir os impactos deletérios das condições de trabalho globalizadas sobre a saúde mental e física dos trabalhadores.

Por fim, o preconceito associado aos transtornos mentais possivelmente conduz os trabalhadores a evitarem a buscar ajuda, agravando sua condição e resultando em maiores períodos de absenteísmo. Sendo assim, Junior e Fischer (2015) enfatizam a criação de um ambiente de trabalho que promova a saúde mental e reduza esse preconceito. Portanto, tais ações são imprescindíveis para minimizar o absenteísmo relacionado a transtornos mentais.

As estatísticas afirmam que o absenteísmo relacionado a transtornos mentais apresentam a dimensão do problema e da importância da compreensão do impacto causado no contexto organizacional. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021), a depressão e a ansiedade são responsáveis por mais de 50% dos casos de absenteísmo por motivos de saúde mental no mundo. Esses transtornos estão associados a períodos mais longos de ausência comparados a outros tipos de doenças.

No Brasil, estudos indicam que os transtornos mentais são uma das principais causas de afastamento do trabalho no setor público. Um levantamento realizado pelo Ministério da Economia (2020) mostrou que cerca de 35% dos afastamentos entre servidores públicos federais foram devido a transtornos mentais e comportamentais, sendo a depressão e a ansiedade os mais prevalentes.

Especificamente no contexto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) revelam que, entre 2009 e 2019, houve um aumento significativo nos afastamentos por CID F, que inclui os transtornos mentais. Os servidores afastados por esses motivos representam uma parcela considerável das

ausências, impactando diretamente a eficiência e a operação das atividades educacionais da instituição.

Essas estatísticas apresentam a importância da abordagem dos transtornos mentais de maneira proativa e da implementação de políticas eficazes de saúde mental no ambiente de trabalho. Tais atitudes, promovem a redução do absenteísmo relacionado a transtornos mentais, pois melhora o bem-estar dos trabalhadores e proporciona uma cultura organizacional qualitativa (Ribeiro, 2018).

## **2.1 Transtornos Mentais mais Comuns entre Trabalhadores Educação**

O diagnóstico da depressão é geralmente baseado em critérios estabelecidos pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) da American Psychiatric Association (2013), que requer a presença de pelo menos cinco desses sintomas durante um período de duas semanas, causando sofrimento significativo ou prejuízo no funcionamento social, ocupacional ou em outras áreas importantes da vida. Logo, a depressão é um transtorno mental caracterizado por uma persistente sensação de tristeza e perda de interesse ou prazer em atividades anteriormente desfrutadas. Os sintomas podem variar de leves a graves e incluem mudanças no apetite, perda de peso ou ganho de peso significativo, insônia ou sono excessivo, perda de energia, sentimentos de inutilidade ou culpa excessiva, dificuldade de concentração, e pensamentos de morte ou suicídio.

A depressão tem um impacto negativo no desempenho profissional, pois afeta diretamente seu desempenho e sua capacidade de cumprir responsabilidades laborais. Os trabalhadores da educação com depressão geralmente apresentam diminuição na qualidade de suas funções de ensinar, dificuldades em manter a disciplina em sala de aula, baixa interação com alunos e colegas, e provoca o aumento da frequência de faltas ao trabalho. Bastos & Gama (2018) indicam que a depressão é uma das principais causas de absenteísmo e presenteísmo, onde o trabalhador está presente fisicamente, mas com desempenho reduzido devido à sua condição de saúde mental.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021), a depressão é uma das principais causas de incapacidade laboral globalmente. No Brasil, uma pesquisa do Ministério da Saúde (2020) apontou que cerca de 15% dos professores sofrem de depressão em algum momento de suas carreiras. No contexto do IFMT, os dados do SIASS mostram que a depressão é uma das principais razões para afastamentos por CID F entre os servidores, com um aumento significativo nos últimos anos.

Estudos internacionais apontam os transtornos do humor, em especial a depressão e a ansiedade como os maiores causadores de absenteísmos no trabalho, além de corresponderem aos maiores custos aos serviços de saúde quando comparados a outras doenças mentais. Por isso, Bastos et al. (2018) destacam a importância em se analisar os quadros depressivos, pois provocam um grande impacto no absenteísmo, porque geram períodos prolongados de incapacidade laboral.

Bastos et al. (2018) apontam a prevalência da depressão e da ansiedade como duas das principais causas de absenteísmo, destaca que esses transtornos do humor lideram as estatísticas de afastamentos e estão associados aos maiores causadores de custos aos cofres dos serviços de saúde em comparação com outras doenças mentais. Afirmam também, que a gravidade desses transtornos se reflete na duração prolongada dos períodos de incapacidade que geram, contribuindo significativamente para o aumento das taxas de absenteísmo.

Sendo assim, a importância de programas de saúde mental no local de trabalho não pode ser subestimada. As organizações que investem em programas de apoio psicológico, campanhas de conscientização sobre saúde mental e treinamentos específicos para gestores e funcionários podem mitigar significativamente os impactos negativos associados ao absenteísmo por depressão e ansiedade. Tais programas ajudam a reduzir

as taxas de absenteísmo, melhoram o bem-estar gerais dos trabalhadores, e promovendo um ambiente favorável de trabalho.

De acordo com Pinto (2014) a ansiedade é caracterizada por uma preocupação excessiva e persistente com várias situações do dia a dia. Os sintomas incluem nervosismo, agitação, fadiga, dificuldade de concentração, irritabilidade, tensão muscular e problemas de sono. O diagnóstico é feito com base nos critérios do DSM-5, que requer a presença de sintomas por pelo menos seis meses, causando sofrimento significativo ou prejuízo no funcionamento social ou ocupacional

Vieira & Mendes (2010) afirmam que, no ambiente de trabalho educacional, vários fatores podem contribuir para a ansiedade. Estes incluem alta carga de trabalho, pressão para alcançar resultados acadêmicos, conflitos interpessoais, falta de recursos, e expectativas elevadas de desempenho. A falta de suporte administrativo e o ambiente de trabalho estressante são também fatores significativos que aumentam os níveis de ansiedade entre os trabalhadores da educação.

Pesquisa realizada por Vieira e Mendes (2010) mostra que a ansiedade é um transtorno comum entre docentes. Ela revelou que aproximadamente 20% dos professores entrevistados apresentavam sintomas significativos de ansiedade. No IFMT, os dados do SIASS indicam que a ansiedade é uma das principais causas de afastamentos por transtornos mentais, com um aumento notável na última década.

A síndrome de Burnout é um transtorno relacionado ao estresse ocupacional crônico, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. O diagnóstico é baseado nos critérios do DSM-5, e envolve a presença de sintomas como sensação de esgotamento, distanciamento mental do trabalho, e sentimentos de ineficácia e falta de realização (Abreu, K. L. D., Stoll, I., Ramos, L. S., Baumgardt, R. A., & Kristensen, C. H. (2002).

No contexto educacional, o burnout é frequentemente causado por fatores como excesso de trabalho, demandas emocionais intensas, falta de reconhecimento, conflitos interpessoais, e inadequação de recursos. Professores e técnicos administrativos muitas vezes enfrentam uma combinação desses fatores, o que pode levar ao desenvolvimento da síndrome de burnout (Carlotto & Câmara, 2008).

As consequências do burnout para a saúde e o trabalho são graves. Pois, apresentam

altos níveis de exaustão, desmotivação, e desempenho reduzido, o que afeta negativamente a qualidade do ensino e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Além disso está associado a um aumento das taxas de absenteísmo e rotatividade, bem como a problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares e distúrbios do sono (Fischer et al., 2005).

O estresse é uma resposta física e emocional a demandas ou pressões percebidas como desafiadoras ou ameaçadoras. Existem diferentes tipos de

estresse, incluindo o estresse agudo, que é de curto prazo e geralmente relacionado a situações específicas, e o estresse crônico, que é prolongado e pode resultar de fatores persistentes no ambiente de trabalho ou na vida pessoal.

O estresse crônico pode ter efeitos devastadores na saúde física e mental dos trabalhadores. Pode levar a problemas de saúde como hipertensão, doenças cardíacas, diabetes, depressão, e ansiedade. No contexto educacional, o estresse crônico pode resultar em exaustão, desmotivação, e baixa no rendimento profissional, afetando negativamente o desempenho profissional e a qualidade do ensino (Ribeiro & Lacaz, 2016).

Para controlar e prevenir o estresse, é essencial implementar estratégias eficazes no ambiente de trabalho. Estas podem incluir a promoção de um ambiente de trabalho saudável, oferecendo suporte psicológico, promovendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e proporcionando oportunidades de desenvolvimento profissional. Além disso, técnicas de relaxamento, como a meditação e a prática regular de exercícios físicos, podem ajudar a reduzir os níveis de estresse (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

### **2.1.1 Impactos do Absenteísmo por Transtornos Mentais**

O absenteísmo devido a transtornos mentais tem impactos profundos na saúde física e mental dos trabalhadores. A persistência de sintomas de transtornos mentais sem tratamento adequado pode levar a um agravamento das condições, resultando em estados depressivos graves, ansiedade crônica e outras condições mentais debilitantes. Trabalhadores que sofrem de transtornos mentais podem experimentar exaustão constante, distúrbios do sono, dores de cabeça e outros sintomas físicos que deterioram ainda mais a qualidade de vida (Fischer et al., 2005).

Estudos indicam que a falta de suporte adequado no ambiente de trabalho pode agravar esses problemas. Como por exemplo, a falta de reconhecimento e apoio emocional possibilitam aumentar o risco de doenças cardíacas, hipertensão e outros problemas de saúde física, além de agravar as condições de saúde mental preexistentes (OMS, 2021). Esses problemas de saúde, por sua vez, aumentam a probabilidade de ausências prolongadas e frequentes do trabalho, criando um ciclo vicioso que é difícil de quebrar.

As consequências do absenteísmo por transtornos mentais também se estendem às relações interpessoais e à qualidade de vida dos trabalhadores. Trabalhadores que sofrem de depressão, ansiedade ou burnout podem ter dificuldades em manter relacionamentos saudáveis com colegas, supervisores e familiares. A irritabilidade, a falta de energia e a incapacidade de participar de atividades sociais e profissionais podem levar ao isolamento social e à deterioração das relações pessoais e profissionais (Carlotto & Câmara, 2008).

A qualidade de vida dos trabalhadores é significativamente afetada quando eles não conseguem equilibrar as demandas do trabalho com suas necessidades pessoais e de saúde. A incapacidade de cumprir responsabilidades tanto no trabalho quanto em casa pode levar a sentimentos de culpa, baixa autoestima e desesperança, exacerbando os sintomas de transtornos mentais (Ribeiro & Lacaz, 2016).

O absenteísmo por transtornos mentais impacta diretamente a eficiência das instituições. A ausência de trabalhadores afeta a continuidade das operações, resultando em atrasos na execução de tarefas e na entrega de projetos. A falta de continuidade no trabalho pode levar à perda de conhecimento institucional e à necessidade constante de treinar novos funcionários ou substitutos temporários, o que é custoso e demorado (Vieira & Mendes, 2010).

Estudos mostram que trabalhadores presentes fisicamente, mas mentalmente indisponíveis, configura o presenteísmo, também contribuem para a redução da produtividade. Estes trabalhadores podem estar fisicamente no local de trabalho, mas sua eficiência e capacidade de realizar tarefas são significativamente reduzidas devido à sua condição mental (Fischer et al., 2005).

Os custos operacionais relacionados ao absenteísmo por transtornos mentais são significativos. Visto que, incluem a contratação de trabalhadores temporários, horas

extras para funcionários que cobrem as ausências, despesas médicas e programas de reabilitação. Além disso, a perda da eficiência nos serviços associada ao absenteísmo e ao presenteísmo provavelmente resultará em custos financeiros substanciais para a organização (OMS, 2021).

A OMS (2021) estima que os transtornos mentais custam à economia global cerca de um trilhão de dólares por ano em perda de produtividade. No contexto brasileiro, um estudo do Ministério da Saúde (2020) apontou que os custos associados ao tratamento de transtornos mentais e ao absenteísmo decorrente dessas condições representam uma parte significativa dos gastos com saúde no setor público.

O clima organizacional é negativamente afetado pelo absenteísmo devido a transtornos mentais e comportamentais. A ausência frequente de colegas pode aumentar a carga de trabalho dos funcionários presentes, gerando estresse adicional e potencialmente levando a conflitos interpessoais. A percepção de falta de apoio institucional para a saúde mental pode desmotivar os trabalhadores e reduzir seu engajamento com a organização, impactando negativamente a moral e a satisfação no trabalho (Ribeiro & Lacaz, 2016).

Um clima organizacional negativo pode perpetuar um ciclo de estresse e absenteísmo, onde os trabalhadores se sentem desvalorizados e não apoiados, levando a mais ausências e a uma maior deterioração da saúde mental. A criação de um ambiente de trabalho que promove o bem-estar mental e oferece suporte adequado é crucial para quebrar esse ciclo e melhorar a saúde e a produtividade dos trabalhadores (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

### **2.1.2 Fatores Contribuintes para Transtornos Mentais no Trabalho**

A sobrecarga de trabalho é um dos principais fatores contribuintes para o desenvolvimento de transtornos mentais entre trabalhadores. A exigência de cumprir prazos apertados, a alta demanda por resultados e a falta de recursos adequados podem levar ao estresse crônico e à exaustão. Estudos mostram que a sobrecarga de trabalho está fortemente associada ao desenvolvimento de depressão, ansiedade e síndrome de burnout (Bastos & Gama, 2018).

No setor educacional, os professores muitas vezes enfrentam uma carga de trabalho excessiva, incluindo a preparação de aulas, correção de provas e trabalhos, além de atividades extracurriculares. Esse excesso de responsabilidades

pode levar à exaustão emocional e física, aumentando o risco de transtornos mentais (Vieira & Mendes, 2010).

As condições de trabalho, incluindo o ambiente físico e as políticas organizacionais, também desempenham um papel crucial na saúde mental dos trabalhadores. Condições inadequadas, como espaços de trabalho mal ventilados, ruídos excessivos e falta de segurança, podem contribuir para o aumento do estresse e o desenvolvimento de transtornos mentais. Além disso, políticas organizacionais rígidas e falta de flexibilidade podem aumentar a pressão sobre os trabalhadores, exacerbando os problemas de saúde mental (Bastos & Gama, 2018).

Relações interpessoais positivas e um clima organizacional saudável são essenciais para a saúde mental dos trabalhadores. Conflitos frequentes, falta de apoio social e um ambiente de trabalho hostil podem aumentar a vulnerabilidade a transtornos mentais. Estudos mostram que a percepção de suporte social no trabalho está associada a menores níveis de estresse e maior bem-estar psicológico (Carlotto & Câmara, 2008).

Um ambiente de trabalho colaborativo e de suporte pode atuar como um fator protetor contra o estresse e os transtornos mentais. A promoção de relações interpessoais positivas e a criação de um clima organizacional inclusivo e solidário são essenciais para melhorar a saúde mental dos trabalhadores e reduzir o absenteísmo (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

As pressões e demandas profissionais, como a necessidade de cumprir metas ambiciosas, o medo de demissão e a insegurança no emprego, também contribuem para o desenvolvimento de transtornos mentais. A constante pressão para atingir altos padrões de desempenho pode levar ao esgotamento emocional e à redução da satisfação no trabalho. Essas pressões podem ser particularmente intensas no setor educacional, onde os professores são frequentemente avaliados com base no desempenho de seus alunos (Vieira & Mendes, 2010).

## **CAPÍTULO II – RESULTADOS E DISCUSSÃO**

---

A saúde mental no ambiente de trabalho é uma preocupação crescente, especialmente em instituições educacionais como o Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT). A pressão por desempenho, carga de trabalho elevada e condições financeiras são fatores que podem impactar negativamente o bem-estar dos servidores. Este estudo visa analisar dados coletados sobre a prevalência de transtornos mentais e suas correlações com variáveis demográficas e ocupacionais, com foco especial nos afastamentos por transtornos mentais.

Os dados foram coletados através de um questionário aplicado aos servidores do IFMT. As variáveis incluíram idade, sexo, estado civil, presença de filhos, renda, prática religiosa, grau de instrução, segmento de atuação, tempo de trabalho, relacionamento com colegas e chefia, ocupação de cargos de chefia, e indicadores de saúde mental. A análise envolveu cruzamentos de dados para identificar relações entre essas variáveis e a incidência de afastamentos por transtornos mentais. Para garantir a precisão e a robustez das análises, os cruzamentos de dados foram realizados utilizando o software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), amplamente reconhecido em pesquisas acadêmicas e institucionais para análises estatísticas avançadas.

Tabela 1 - Distribuição dos Respondentes por Idade, Sexo e Renda (%) (n)

<b>Sexo</b>	<b>Faixa Etária</b>	<b>Segmento</b>	<b>Acima de R\$16.000,00</b>	<b>R\$2.500,00 a R\$4.500,00</b>	<b>R\$4.501,00 a R\$9.500,00</b>	<b>R\$9.501,00 a R\$16.000,00</b>
<b>Mulher</b>	<b>18 a 25 anos</b>	<b>Docente</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>18 a 25 anos</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
	<b>26 a 36 anos</b>	<b>Docente</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
	<b>26 a 36 anos</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
	<b>37 a 47 anos</b>	<b>Docente</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
	<b>37 a 47 anos</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>11</b>
	<b>48 anos ou mais</b>	<b>Docente</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>48 anos ou mais</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

<b>Homem</b>	<b>18 a 25 anos</b>	<b>Docente</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	<b>18 a 25 anos</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
	<b>26 a 36 anos</b>	<b>Docente</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>26 a 36 anos</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
	<b>37 a 47 anos</b>	<b>Docente</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
	<b>37 a 47 anos</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>10</b>
	<b>48 anos ou mais</b>	<b>Docente</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>48 anos ou mais</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Outros</b>	<b>18 a 25 anos</b>	<b>Docente</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>18 a 25 anos</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Fonte: Pesquisa aplicada

A tabela 1 apresentada oferece uma rica fonte de informações que podem ser analisadas em profundidade sob o tema do absenteísmo relacionado a transtornos mentais no IFMT, com um foco particular na gestão pública. A análise dos dados cruzados de sexo, idade, segmento de atuação e faixa de renda revela não apenas a distribuição socioeconômica dos servidores, mas também aponta para potenciais fatores de risco que podem contribuir para o absenteísmo.

A distribuição dos servidores entre os segmentos de atuação (Docente e Técnico Administrativo) e suas respectivas faixas de renda sugere uma relação direta entre o segmento e a progressão salarial. Os servidores do segmento técnico-administrativo, que representam uma maior proporção da força de trabalho, tendem a se concentrar em faixas de renda mais baixas, especialmente nas faixas etárias mais jovens (18 a 25 anos e 26 a 36 anos). Essa concentração pode indicar um início de carreira com remuneração limitada, o que pode gerar estresse financeiro, um conhecido fator de risco potencial para transtornos

mentais.

Por outro lado, os servidores do segmento docente apresentam uma distribuição mais equilibrada entre as faixas de renda, mas ainda assim, há uma menor proporção de docentes em faixas de renda mais altas, particularmente entre os mais jovens. Essa progressão lenta na carreira pode ser frustrante e contribuir para o desenvolvimento de transtornos como a ansiedade e a depressão, especialmente se combinada com pressões acadêmicas e burocráticas.

A análise das disparidades de sexo e idade revela que as servidoras, especialmente as de faixa etária mais elevada, estão sub-representadas nas faixas de renda mais altas. Isso, pode indicar que as mulheres enfrentam barreiras estruturais dentro do IFMT que dificultam sua progressão de carreira, resultando em uma concentração em posições de menor remuneração. Essa situação perpetua a desigualdade de gênero e pode exacerbar o risco de absenteísmo por transtornos mentais entre as mulheres, que podem se sentir desvalorizadas ou sobrecarregadas.

A gestão pública deve, portanto, considerar a implementação de políticas de promoção da igualdade de gênero, garantindo que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de avanço na carreira que os homens. Além disso, programas de apoio à saúde mental específicos para mulheres podem ser fundamentais para reduzir o absenteísmo.

Os dados indicam que a faixa etária de 37 a 47 anos concentra a maior parte dos servidores em faixas de renda mais altas, tanto para homens quanto para mulheres. Essa faixa etária representa um período crítico na vida profissional, onde as responsabilidades profissionais e pessoais atingem um pico. O estresse associado à gestão de múltiplas responsabilidades, combinado com as pressões para manter ou aumentar a renda, pode levar ao desenvolvimento de transtornos mentais, como o burnout, o que, por sua vez, pode resultar em absenteísmo.

A gestão pública precisa estar atenta a essa faixa etária, desenvolvendo programas de apoio que ajudem os servidores a gerenciar o estresse e a encontrar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. A implementação de medidas de flexibilização no trabalho, como horários flexíveis ou a possibilidade de trabalho remoto, pode ser uma estratégia eficaz para mitigar esses riscos.

A análise dos dados sugere que a gestão pública no IFMT precisa adotar uma abordagem proativa na gestão dos riscos associados ao absenteísmo por transtornos

mentais. Isso incluía criação de um ambiente de trabalho que promovao bem-estar e a equidade a oferta de recursos específicos para prevenção e tratamento de transtornos mentais. Programas de capacitação em gestão de estresse, apoio psicológico e monitoramento regular da saúde mental dos servidores são fundamentais para reduzir os níveis de absenteísmo e garantir que os servidores possam desempenhar suas funções de maneira eficaz e saudável.

Além disso, é importante que a gestão, monitore continuamente as disparidades salariais e de carreira dentro do IFMT, implementando ações corretivas quando necessário para garantir que todos os servidores tenham oportunidades equitativas de progresso e que essas oportunidades sejam refletidas de maneira justa nas faixas de renda.

A tabela 1, quando analisada sob o tema do absenteísmo por transtornos mentais, destaca a necessidade de uma gestão pública eficaz e consciente no IFMT. A implementação de políticas que promovam a igualdade de gênero, apoiem a progressão de carreira e ofereçam suporte à saúde mental não é apenas uma questão de justiça social, mas também de eficiência operacional. Reduzir o absenteísmo por meio de um ambiente de trabalho saudável e equitativo provavelmente resultará em uma força de trabalho mais engajada, e capaz de contribuir plenamente para os objetivos da instituição.

*Tabela 2 - Distribuição dos Respondentes por Idade, Sexo e Segmento*

<b>Faixa Etária</b>	<b>Sexo</b>	<b>Técnico Administrativo (%)</b>	<b>Docente (%)</b>
<b>18 a 25 anos</b>	H	6.8% (16)	4.3% (10)
	M	8.1% (19)	4.7% (11)
<b>26 a 36 anos</b>	H	8.1% (19)	5.1% (12)
	M	9.4% (22)	5.5% (13)
<b>37 a 47 anos</b>	H	13.2% (31)	8.1% (19)
	M	15.3% (36)	9.4% (22)
<b>48 anos ou mais</b>	H	0.4% (1)	0.0% (0)
	M	0.4% (1)	0.0% (0)

Fonte: Pesquisa aplicada

H: homem M: mulher

A tabela 2 apresenta uma distribuição detalhada dos servidores do IFMT de acordo com faixa etária, sexo e segmento de atuação (Técnico Administrativo e Docente), oferecendo uma visão sobre como esses fatores podem influenciar o absenteísmo relacionado a transtornos mentais. A maioria dos servidores é composta por mulheres, que estão predominantemente no segmento técnico administrativo em todas as faixas etárias. Para os homens, a distribuição também favorece o segmento técnico administrativo, com maior concentração na faixa etária de 37 a 47 anos, onde 13,2% (31 respondentes) estão

nesse segmento.

Em termos de faixa etária, a maior concentração de respondentes está na faixa de 37 a 47 anos, tanto para homens quanto para mulheres. Isso sugere que a população de servidores é mais experiente, o que possibilita aumentar a exposição a fatores de risco relacionados a transtornos mentais, como a pressão acumulada ao longo do tempo de serviço. A faixa etária de 48 anos ou mais apresenta um número significativamente menor de respondentes, especialmente no segmento docente, onde não há representantes femininas. Isso, pode indicar uma tendência de aposentadoria ou afastamento por razões de saúde antes de alcançar essa faixa etária.

Esses dados têm implicações diretas no tema do absenteísmo por transtornos mentais no IFMT. A maior presença de mulheres no segmento técnico administrativo pode exigir a implementação de políticas específicas voltadas para esse grupo, uma vez que estudos indicam que as mulheres geralmente relatam níveis mais elevados de estresse e ansiedade relacionados ao trabalho. A carga de trabalho elevada e as tarefas repetitivas típicas das funções administrativas podem aumentar o risco de transtornos mentais e, conseqüentemente, o absenteísmo.

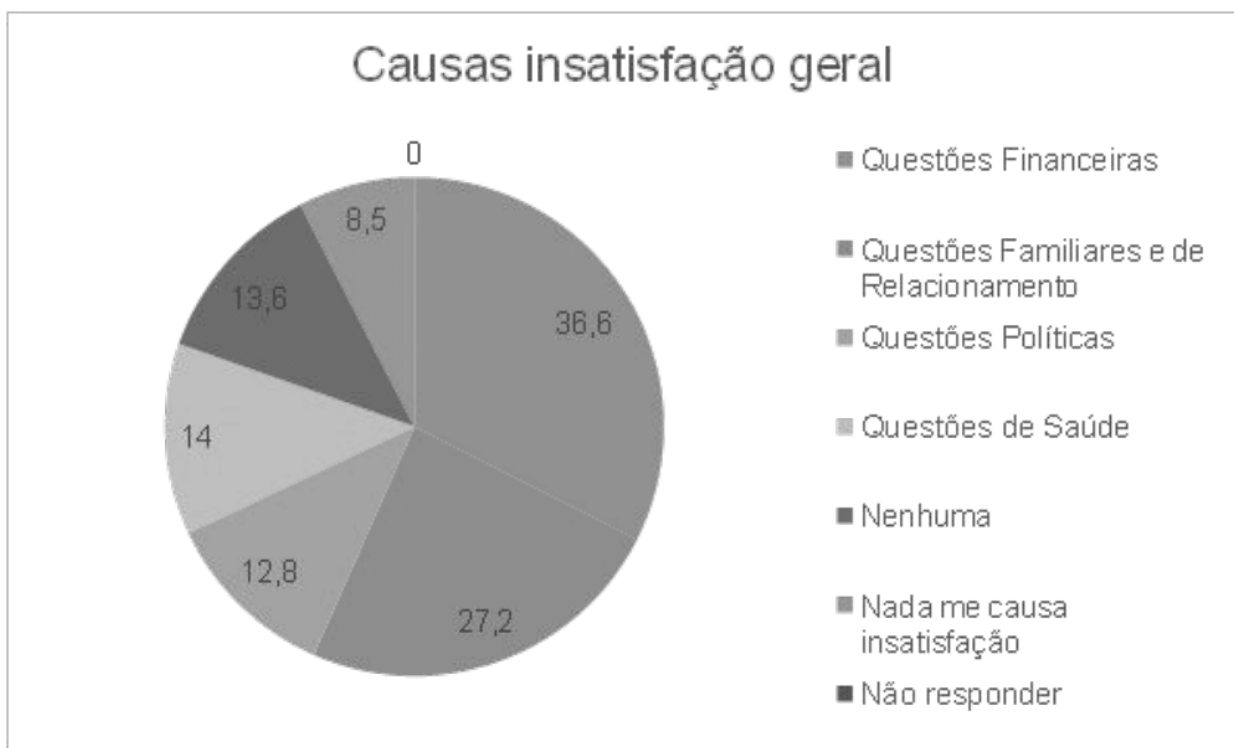
Para os homens, a concentração na faixa etária de 37 a 47 anos, onde ambos os segmentos (Técnico Administrativo e Docente) são bem representados, reflete uma fase crítica da carreira. Nesta fase, a combinação de responsabilidades profissionais e pessoais tende a ser mais intensa, elevando o risco de burnout e depressão, fatores significativos para o absenteísmo.

A baixa representação de servidores na faixa etária de 48 anos ou mais pode indicar que muitos se afastam antes de atingir essa idade, possivelmente devido a problemas de saúde, sugerindo que os transtornos mentais já impactam esses servidores em fases anteriores de sua vida profissional. Este cenário destaca a necessidade de políticas de prevenção e suporte para lidar com os riscos de transtornos mentais, especialmente no segmento técnico administrativo, que abriga a maioria dos servidores e onde o risco de absenteísmo parece ser mais elevado.

A análise sugere que o absenteísmo por transtornos mentais no IFMT é influenciado por uma combinação de idade, sexo e segmento de atuação. Grupos específicos, como as mulheres no segmento técnico administrativo e servidores na faixa de 37 a 47 anos, parecem estar particularmente em risco. Por isso, a gestão do IFMT deve implementar políticas a minimizar esses riscos, promovendo um ambiente de trabalho saudável e

reduzindo o impacto dos transtornos mentais no absenteísmo. Realizar programas de apoio psicológico, flexibilização das jornadas de trabalho e iniciativas de bem-estar são estratégias que podem mitigar esses riscos e promover a saúde mental entre os servidores, contribuindo para uma diminuição significativa do absenteísmo.

Gráfico 1 - Fontes de Insatisfação Geral



**Fonte: Pesquisa aplicada**

O gráfico 1 revela que as questões financeiras são a principal fonte de insatisfação entre os servidores, com 86 respondentes (36,6%) identificando essa como a maior preocupação. Esse dado é particularmente relevante no contexto do absenteísmo relacionado a transtornos mentais, pois o estresse financeiro é um dos fatores que mais contribuem para o desenvolvimento de problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão.

Servidores que enfrentam dificuldades financeiras podem estar mais propensos a faltas no trabalho, pelo impacto psicológico negativo que tais preocupações podem gerar. Portanto, a gestão pública deve considerar a implementação de políticas que aliviem essas

pressões, como programas de apoio financeiro ou benefícios adicionais que possam melhorar a qualidade de vida dos servidores sem necessariamente aumentar os custos salariais.

As questões familiares e de relacionamento, citadas por 64 respondentes (27,2%), representam a segunda maior fonte de insatisfação. Problemas familiares podem exacerbar o estresse ocupacional, levando ao absenteísmo como uma forma de lidar com conflitos em casa. Uma boa estratégia para a gestão pública para

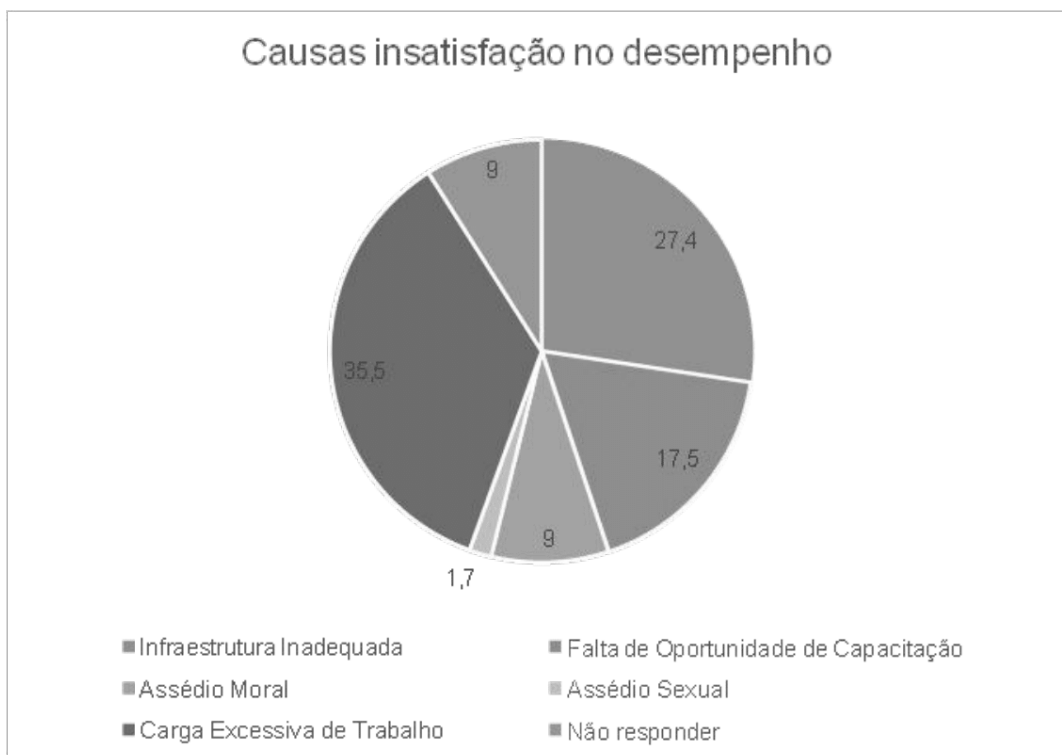
diminuir esses impactos é oferecer políticas de flexibilidade no trabalho, como horários flexíveis ou a possibilidade de trabalho remoto, que permitam aos servidores conciliar melhor suas responsabilidades pessoais e profissionais.

As questões políticas e de saúde foram identificadas por 30 (12,8%) e 33 (14,0%) respondentes, respectivamente. As questões políticas no ambiente de trabalho, como disputas internas ou falta de transparência nas decisões, podem criar um ambiente de trabalho tóxico, aumentando o estresse e a insatisfação. Questões de saúde, por outro lado, podem estar diretamente relacionadas a condições físicas ou psicológicas que não estão sendo adequadamente tratadas

Uma possível solução seria que, a gestão pública promovesse um ambiente de trabalho mais colaborativo e transparente, além de investir em programas de saúde que abordem tanto as necessidades físicas quanto mentais dos servidores.

Interessantemente, 32 respondentes (13,6%) afirmaram que nenhuma das opções listadas causava insatisfação, indicando que uma parte significativa dos servidores está relativamente satisfeita com suas condições de trabalho. No entanto, essa satisfação não deve ser vista como uma justificativa para a inação, pois o foco deve estar em reduzir as fontes de insatisfação que afetam uma porção significativa dos servidores.

Gráfico 2 - Causas insatisfação no desempenho



Fonte: Pesquisa aplicada

O gráfico 2 foca nas fontes de insatisfação relacionadas ao desempenho no trabalho, com a carga excessiva de trabalho sendo a principal fonte de insatisfação, apontada por 84 respondentes (35,5%). O excesso de trabalho é um fator determinante para o desenvolvimento de burnout, um transtorno mental que leva ao absenteísmo. Quando os servidores são sobrecarregados, eles podem se sentir incapazes de cumprir suas responsabilidades de maneira eficaz, o que contribui para a insatisfação e, eventualmente, para o afastamento. Como possibilidade de um novo planejamento seria uma nova redistribuição de tarefas e a contratação demais pessoal para aliviar essa sobrecarga, além de implementar programas de prevenção ao burnout, como suporte psicológico e treinamentos para a gestão de tempo.

A infraestrutura inadequada foi identificada por 64 respondentes (27,4%) como uma fonte de insatisfação significativa. Um ambiente de trabalho inadequado pode dificultar a realização eficiente das tarefas e aumentar o estresse, contribuindo para a insatisfação e potencialmente para o absenteísmo. Investir na melhoria das instalações e na disponibilização de recursos necessários é essencial para garantir que os servidores possam

desempenhar suas funções sem enfrentar obstáculos adicionais.

A falta de oportunidade de capacitação, mencionada por 41 respondentes (17,5%), também merece atenção. A sensação de estagnação na carreira pode levar à desmotivação e insatisfação, fatores que podem contribuir para o desenvolvimento de transtornos mentais. Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo pode não apenas melhorar a satisfação no trabalho, mas também reduzir o absenteísmo ao aumentar o engajamento dos servidores.

Questões mais graves, como assédio moral e assédio sexual, embora menos frequentes (9,0% e 1,7%, respectivamente), têm um impacto significativo na saúde mental dos servidores. A existência de qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho pode ter efeitos devastadores, levando a altos níveis de estresse, ansiedade e depressão, o que resulta em absenteísmo. A gestão pública deve implementar políticas rigorosas para prevenir e lidar com essas questões, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

Os dados dos gráficos 1 e 2 destacam a importância de abordar as fontes de insatisfação como um meio de reduzir o absenteísmo relacionado a transtornos

mentais no IFMT. A gestão pública deve adotar uma abordagem proativa, focando em melhorar as condições de trabalho.

Medidas que abordem diretamente as questões financeiras, a carga de trabalho excessiva, e a infraestrutura inadequada podem ter um impacto imediato na redução do estresse e na melhoria da saúde mental dos servidores. Além disso, oferecer oportunidades de desenvolvimento e criar políticas claras contra o assédio são passos essenciais para garantir que todos os servidores se sintam valorizados e protegidos em seu ambiente de trabalho..

*Tabela 3 - Afastamento por Transtornos Mentais (2014-2019)*

<b>Ano</b>	<b>Faixa de Idade</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
<b>2014</b>	18 – 25	2	9
	26 – 33	1	14
	34 – 41	12	46
	42 – 49	8	51

	50 – 57	0	22
	58 ou mais	0	12
<b>2015</b>	18 – 25	10	45
	26 – 33	25	89
	34 – 41	37	97
	42 – 49	30	96
	50 – 57	32	79
	58 ou mais	25	85
<b>2016</b>	18 – 25	20	62
	26 – 33	35	89
	34 – 41	66	98
	42 – 49	69	91
	50 – 57	78	88
	58 ou mais	55	64
<b>2017</b>	18 – 25	35	72
	26 – 33	30	84
	34 – 41	58	99
	42 – 49	59	95
	50 – 57	62	88
	58 ou mais	29	75
<b>2018</b>	18 – 25	31	92
	26 – 33	33	108
	34 – 41	45	119
	42 – 49	85	163
	50 – 57	70	100
	58 ou mais	40	50
<b>2019</b>	18 – 25	40	69
	26 – 33	65	95
	34 – 41	112	126
	42 – 49	119	139
	50 – 57	80	113
	58 ou mais	63	70

Fonte:SIASS H: homem M: mulher

A tabela 3 apresenta os dados de afastamento por transtornos mentais no IFMT, distribuídos por ano, faixa etária e sexo, no período de 2014 a 2019. Esta análise detalha as características e tendências observadas ao longo dos anos.

Em 2014, observa-se que na faixa etária de 18 a 25 anos, houve 2 afastamentos entre homens e 9 afastamentos entre mulheres. Na faixa etária de 26 a 33 anos, houve 1 afastamento entre homens e 14 entre mulheres. Na faixa de 34 a 41 anos, 12 homens e 46 mulheres foram afastados. Na faixa de 42 a 49 anos, 8 homens e 51 mulheres foram afastados. Para a faixa de 50 a 57 anos, não houve afastamentos entre homens, enquanto 22 mulheres foram afastadas. Na faixa etária de 58 anos ou mais, não houve afastamentos entre homens e 12 mulheres foram afastadas. Os dados de 2014 indicam que, em todas as faixas etárias, as mulheres tiveram uma incidência significativamente maior de afastamentos por transtornos mentais em comparação aos homens.

Em 2015, os afastamentos aumentaram significativamente. Na faixa etária de 18 a 25 anos, 10 homens e 45 mulheres foram afastados. Na faixa de 26 a 33 anos, 25 homens e 89 mulheres foram afastados. Na faixa de 34 a 41 anos, 37 homens e 97 mulheres foram afastados. Na faixa de 42 a 49 anos, 30 homens e 96 mulheres foram afastados. Na faixa de 50 a 57 anos, 32 homens e 79 mulheres foram afastados. Na faixa etária de 58 anos ou mais, 25 homens e 85 mulheres foram afastados. Comparado a 2014, o ano de 2015 mostra um aumento substancial nos afastamentos para ambos os sexos, mas com uma maior incidência entre as mulheres em todas as faixas etárias.

Em 2016, os afastamentos continuaram a aumentar. Na faixa etária de 18 a 25 anos, 20 homens e 62 mulheres foram afastados. Na faixa de 26 a 33 anos, 35 homens e 89 mulheres foram afastados. Na faixa de 34 a 41 anos, 66 homens e 98 mulheres foram afastados. Na faixa de 42 a 49 anos, 69 homens e 91 mulheres foram afastados. Na faixa de 50 a 57 anos, 78 homens e 88 mulheres foram afastados. Na faixa etária de 58 anos ou mais, 55 homens e 64 mulheres foram afastados. Em 2016, observa-se um aumento contínuo nos afastamentos, com uma disparidade de sexo persistente, onde as mulheres continuam a ser mais afetadas.

Em 2017, houve uma ligeira variação nos afastamentos. Na faixa etária de 18 a 25 anos, 35 homens e 72 mulheres foram afastados. Na faixa de 26 a 33 anos, 30 homens e 84 mulheres foram afastados. Na faixa de 34 a 41 anos, 58 homens e 99 mulheres foram

afastados.

Na faixa de 42 a 49 anos, 59 homens e 95 mulheres foram afastados. Na faixa de 50 a 57 anos, 62 homens e 88 mulheres foram afastados. Na faixa etária de 58 anos ou mais, 29 homens e 75 mulheres foram afastados. Embora 2017 mostre uma estabilização no número de afastamentos em algumas faixas etárias, a tendência geral de maior incidência entre mulheres permanece.

Em 2018, os afastamentos aumentaram drasticamente. Na faixa etária de 18 a 25 anos, 31 homens e 92 mulheres foram afastados. Na faixa de 26 a 33 anos, 33 homens e 108 mulheres foram afastados. Na faixa de 34 a 41 anos, 45 homens e 119 mulheres foram afastados. Na faixa de 42 a 49 anos, 85 homens e 163 mulheres foram afastados. Na faixa de 50 a 57 anos, 70 homens e 100 mulheres foram afastados. Na faixa etária de 58 anos ou mais, 40 homens e 50 mulheres foram afastados. O ano de 2018 destaca-se como o período com o maior aumento nos afastamentos, particularmente na faixa de 42 a 49 anos, com uma disparidade de gênero ainda mais acentuada.

Em 2019, os afastamentos continuaram elevados. Na faixa etária de 18 a 25 anos, 40 homens e 69 mulheres foram afastados. Na faixa de 26 a 33 anos, 65 homens e 95 mulheres foram afastados. Na faixa de 34 a 41 anos, 112 homens e 126 mulheres foram afastados. Na faixa de 42 a 49 anos, 119 homens e 139 mulheres foram afastados. Na faixa de 50 a 57 anos, 80 homens e 113 mulheres foram afastados. Na faixa etária de 58 anos ou mais, 63 homens e 70 mulheres foram afastados. Em 2019, o padrão de maior incidência de afastamentos entre as mulheres persiste, com números absolutos ainda muito altos.

A análise dos dados de afastamento por transtornos mentais de 2014 a 2019 revela um aumento contínuo e significativo nos afastamentos para ambos os gêneros, com uma incidência consistentemente maior entre as mulheres em todas as faixas etárias. As faixas etárias de 34 a 41 anos e de 42 a 49 anos são as mais afetadas, sugerindo que essa faixa de idade pode estar particularmente vulnerável a fatores de estresse e saúde mental. Estes dados enfatizam a necessidade de intervenções e políticas específicas para apoiar a saúde mental dos servidores, com um foco especial nas mulheres e nos grupos etários mais afetados.

A saúde mental no ambiente de trabalho tornou-se uma questão crítica nas instituições públicas, especialmente nas educacionais como o Instituto Federal de Mato

Grosso (IFMT). O aumento dos afastamentos por transtornos mentais ao longo dos anos destaca a necessidade de uma abordagem mais robusta e integrada da gestão pública, que leve em conta não apenas a prevenção, mas também a gestão e a mitigação dos impactos desses transtornos. A análise aprofundada dos dados apresentados, com foco em cruzamentos de variáveis demográficas, ocupacionais e de saúde mental, oferece uma base para a formulação de políticas públicas mais eficazes e direcionadas.

A análise das Tabelas 1 e 2 revela padrões significativos na distribuição de renda entre os servidores do IFMT, que variam conforme o gênero e a faixa etária. A concentração de mulheres em faixas de renda mais baixas, particularmente nos segmentos técnicos administrativos, sugere uma disparidade salarial que pode estar relacionada tanto à posição ocupada quanto ao tempo de serviço e às responsabilidades familiares.

A concentração de mulheres em faixas de renda mais baixas, especialmente nas faixas etárias mais jovens, reflete uma possível barreira estrutural à ascensão profissional. A gestão pública precisa considerar a implementação de políticas de progressão salarial que levem em conta não apenas o tempo de serviço, mas também a formação, capacitação continuada e desempenho individual, assegurando que as mulheres tenham oportunidades iguais de crescimento e acesso a faixas salariais mais elevadas.

A análise por segmento de atuação indica que as mulheres estão mais concentradas nos segmentos técnicos administrativos, o que pode refletir uma distribuição desigual de responsabilidades e oportunidades entre os gêneros. Isso sugere a necessidade de programas específicos de capacitação e promoção para mulheres, visando equilibrar a representatividade de gênero em cargos de liderança e segmentos mais bem remunerados, como o docente. A gestão pública pode promover cursos de especialização, mentorias e programas de desenvolvimento de liderança voltados especificamente para mulheres, visando capacitá-las para assumir cargos mais elevados e com maior responsabilidade.

As faixas etárias mais avançadas apresentam uma maior diversidade na distribuição de renda, com uma tendência de equilíbrio entre os gêneros. Contudo, a análise deve considerar como as mudanças ao longo da carreira, como promoções ou mudanças de segmento, afetam essa distribuição. A gestão pública pode introduzir políticas de reconhecimento e valorização da experiência, oferecendo incentivos para servidores mais velhos, como programas de capacitação avançada e benefícios que reconheçam sua contribuição ao longo dos anos. Além disso, é importante desenvolver estratégias para reter talentos em faixas etárias mais avançadas, evitando a perda de conhecimento e experiência acumulados.

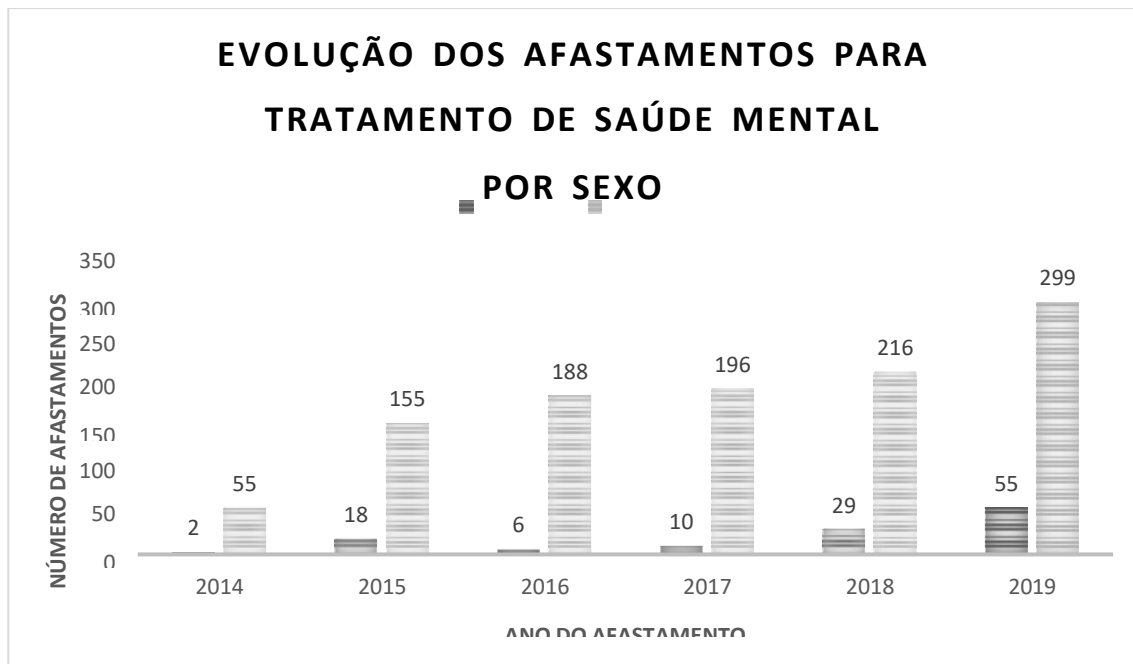
A Tabela 3 apresenta um aumento substancial nos afastamentos por transtornos mentais de 2014 a 2019, com uma incidência maior entre as mulheres em todas as faixas etárias. Esse padrão é particularmente preocupante, pois sugere que as condições de trabalho no IFMT, aliadas a fatores externos como as responsabilidades familiares e sociais, estão contribuindo significativamente para o aumento dos problemas de saúde mental.

As faixas etárias de 34 a 41 anos e de 42 a 49 anos apresentam os maiores índices de afastamentos, sugerindo que esses grupos estão particularmente vulneráveis a fatores de estresse no ambiente de trabalho. Isso, possivelmente está relacionado ao acúmulo de responsabilidades tanto no trabalho quanto em casa, especialmente para as mulheres, que frequentemente assumem a dupla jornada de trabalho. A gestão pública deve considerar a implementação de programas específicos para essas faixas etárias, como políticas de flexibilização de horários, apoio psicológico e programas de gestão de estresse que ajudem os servidores a equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais.

O aumento consistente dos afastamentos ao longo dos anos, especialmente entre 2015 e 2019, indica que os fatores de estresse no ambiente de trabalho estão se intensificando. Isso pode ser resultado de mudanças institucionais, como aumento das demandas de trabalho, maior pressão por resultados, ou mesmo crises econômicas que afetam o financiamento das instituições e, conseqüentemente, a segurança e o bem-estar dos servidores.

O gráfico 3 mostra a evolução de afastamentos para tratamento de saúde mental por sexo, entre 2014 e 2019; o gráfico 4 aborda a evolução dos afastamentos para tratamento de saúde mental por segmento; e o gráfico 5 detalha a evolução dos afastamentos para tratamento de saúde mental por faixa etária.

Gráfico 3 - Afastamento por sexo

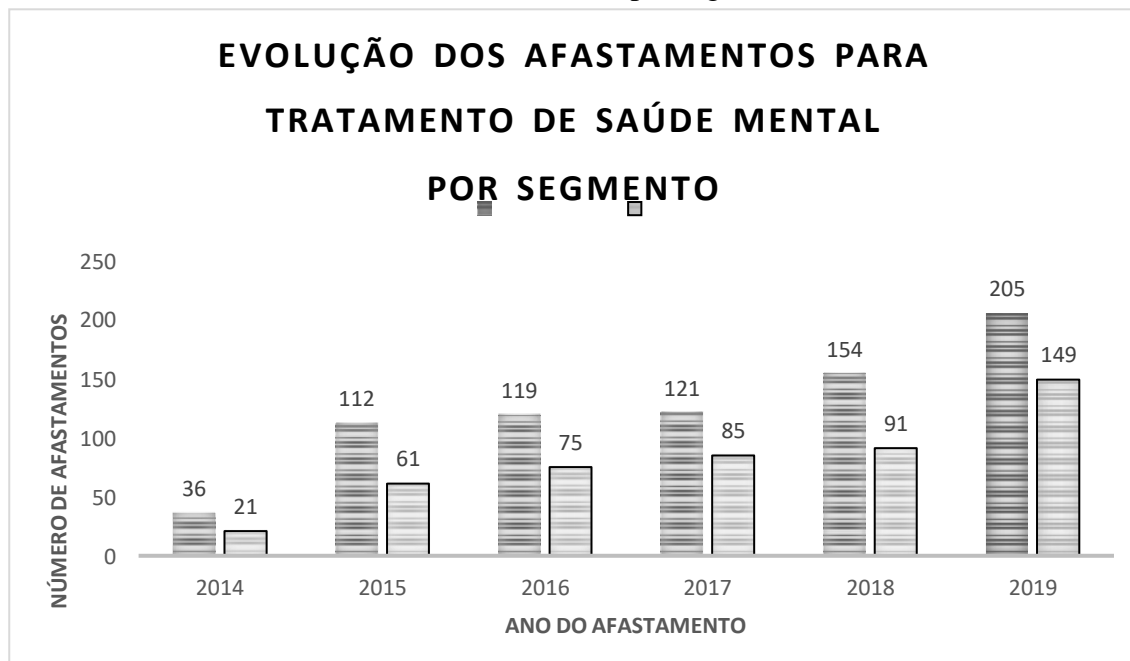


Fonte: SIASS

O gráfico 3 mostra a evolução dos afastamentos para tratamento de saúde mental por sexo entre os anos de 2014 e 2019. Os dados apresentados referem-se ao número de afastamentos, onde um mesmo servidor pode ter se afastado por mais de uma vez. Observa-se um aumento significativo nos afastamentos ao longo dos anos, com um crescimento mais acentuado entre as mulheres. Enquanto os afastamentos de homens permanecem relativamente baixos, mas com uma ligeira elevação ao longo do período, os números para mulheres aumentam de forma expressiva, alcançando um pico em 2019, com 299 afastamentos, comparado a 55 afastamentos para homens no mesmo ano.

Essa disparidade sugere que as mulheres estão significativamente mais vulneráveis a problemas de saúde mental no ambiente de trabalho, o que é explicado por fatores como a sobrecarga de responsabilidades profissionais e pessoais, que impactam de maneira diferenciada os gêneros. O gráfico 4 traz os dados oficiais de afastamentos entre 2010 e 2019, considerando o cruzamento entre ano, sexo, segmento e faixa etária.

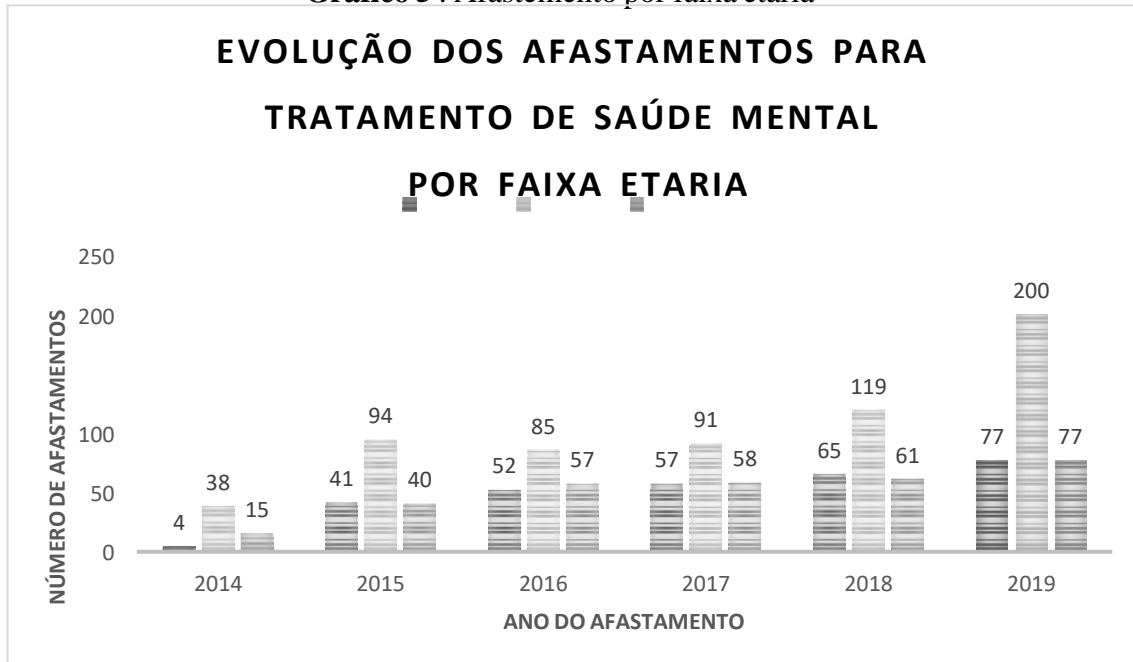
**Gráfico 4:** Afastamento por segmento



Fonte: SIASS

O gráfico 4 mostra a evolução dos afastamentos por segmento e observa-se que tanto os docentes quanto os técnicos administrativos apresentam um crescimento consistente no número de afastamentos ao longo dos anos. Contudo, os docentes são os mais afetados, especialmente em 2019, quando o número de afastamentos chega a 205, em comparação a 149 afastamentos entre os técnicos administrativos. Isso, indica que os docentes, em virtude da pressão associada às suas funções, enfrentam maiores desafios em relação à saúde mental, o que refletediretamente na alta incidência de afastamentos nesse segmento.

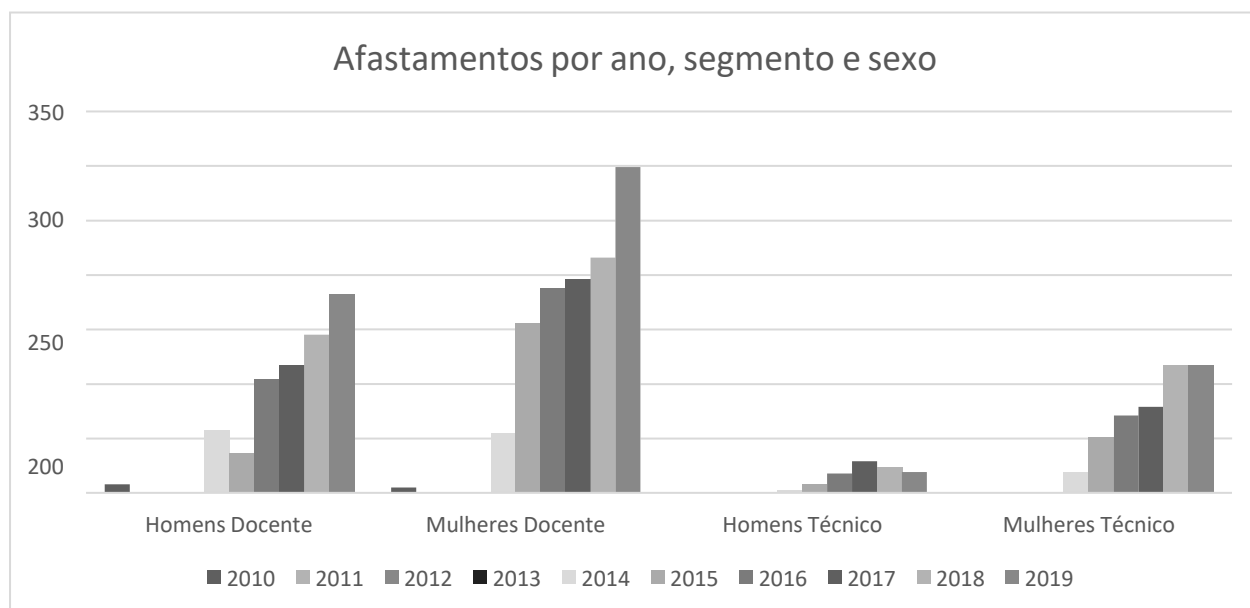
**Gráfico 5 : Afastamento por faixa etária**



Fonte: SIASS

No gráfico 5, em que se representa a evolução dos afastamentos por tratamento de saúde mental por faixa etária, nota-se um crescimento gradual dos afastamentos entre todas as faixas etárias ao longo dos anos. A faixa etária de 34 a 49 anos, destaca-se como a mais afetada, com um aumento expressivo em 2019, quando atinge 200 afastamentos. As faixas etárias de 18 a 33 anos e 50 ou mais também mostram um aumento, mas em menor intensidade, com 77 afastamentos cada uma em 2019. Esses dados sugerem que os servidores de meia-idade (34 a 49 anos) estão mais suscetíveis a problemas de saúde mental, possivelmente devido a uma combinação de responsabilidades profissionais e pessoais, enquanto os servidores na faixa etária entre 18-33 e na faixa etária acima dos 50 anos apresentam números mais moderados, mas ainda assim, preocupant

Gráfico 4 - Dados oficiais de afastamentos por ano, segmento e sexo



Fonte: SIAAS

A análise dos afastamentos por ano, sexo e segmento, conforme os dados fornecidos no relatório, pode ser abordada à luz da gestão pública, especialmente no que diz respeito ao absenteísmo relacionado a problemas de saúde mental.

De 2010 a 2019, observa-se um aumento consistente nos afastamentos, tanto entre docentes (D) quanto entre técnicos administrativos (T). Nos primeiros anos, como em 2010 e 2011, o número de afastamentos é baixo, mas a partir de 2014 há um aumento significativo, com destaque para os anos de 2015, 2016, 2018 e 2019, quando os afastamentos chegam a patamares elevados, principalmente entre os técnicos administrativos. Por exemplo, em 2015, o total de afastamentos de homens docentes foi de 173, enquanto em 2019 esse número saltou para 354.

Ao longo do período analisado, as mulheres apresentam números superiores de afastamentos em relação aos homens, especialmente entre os docentes. Isso reflete uma tendência que pode estar relacionada a diversos fatores sociais e profissionais, como a dupla jornada de trabalho e a sobrecarga emocional, que afetam mais as mulheres, especialmente no serviço público. Em 2019, por exemplo, houve 299 afastamentos de docentes mulheres, em comparação a 182 afastamentos de docentes homens.

O segmento de docentes (D) é o mais afetado ao longo dos anos, seguido pelos técnicos administrativos (T). Entre os docentes, as mulheres novamente apresentam maiores taxas de afastamento. Os técnicos administrativos, embora menos numerosos, também sofrem aumentos significativos no absenteísmo, especialmente a partir de 2015, o que pode indicar uma gestão pública que enfrenta dificuldades em lidar com as demandas crescentes por cuidados com a saúde mental.

O aumento constante de afastamentos sugere uma correlação com o aumento de problemas de saúde mental no ambiente de trabalho, particularmente em setores como a educação pública. A sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, e a precarização das condições de trabalho são fatores que afetam diretamente a saúde mental dos servidores. Na gestão pública, esse absenteísmo impacta na quantidade e qualidade dos serviços prestados, exigindo estratégias de intervenção mais eficazes, como programas de prevenção de doenças mentais, apoio psicológico e melhorias nas condições de trabalho.

A análise do absenteísmo por sexo e segmento mostra um aumento preocupante nos afastamentos, com destaque para as mulheres e os docentes. A gestão pública deve focar na saúde mental como um aspecto central de sua política de recursos humanos, visando reduzir o impacto do absenteísmo e melhorar a qualidade dos serviços prestados à população.

A comparação entre os dados históricos oficiais de afastamentos por problemas de saúde mental, fornecidos pelo Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), e os dados coletados na pesquisa com servidores do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT) revela tendências consistentes, mas também apresenta algumas divergências importantes que merecem ser discutidas.

Os dados históricos do SIASS mostram um aumento constante no número de afastamentos por transtornos mentais entre 2010 e 2019, tanto entre docentes quanto técnicos administrativos. Esse aumento é mais acentuado a partir de 2014, coincidindo com o crescimento das pressões institucionais e orçamentárias enfrentadas por instituições públicas de ensino, como o IFMT.

A pesquisa realizada com os servidores também revela uma percepção crescente de insatisfação e estresse ocupacional, reforçando a relação entre a sobrecarga de trabalho, as condições inadequadas e o impacto na saúde mental dos funcionários. Tanto na pesquisa quanto nos dados históricos, questões como carga de trabalho excessiva e problemas financeiros emergem como principais fatores de insatisfação e gatilhos para

transtornos mentais. O estresse financeiro, em particular, parece desempenhar um papel significativo, refletido no aumento dos afastamentos em períodos de maior instabilidade econômica.

Ambos os conjuntos de dados indicam que as mulheres, especialmente no segmento docente, são mais propensas a se afastarem por transtornos mentais em comparação aos homens. Historicamente, o SIASS já apontava essa tendência de maior incidência entre mulheres, uma realidade que é confirmada na pesquisa, onde as servidoras relataram mais frequentemente altos níveis de estresse. No entanto, a pesquisa também destacou uma maior insatisfação entre as mulheres no segmento técnico-administrativo, uma realidade que não se reflete de maneira tão clara nos dados históricos. Essa diferença pode sugerir que, embora os afastamentos formais sejam mais comuns entre as docentes, as técnicas administrativas também enfrentam desafios significativos relacionados à saúde mental.

A faixa etária de 34 a 49 anos se mostrou a mais vulnerável nos dados históricos, com altos índices de afastamento, especialmente nos anos mais recentes. Este é um período da vida profissional em que há um acúmulo de responsabilidades tanto no trabalho quanto na vida pessoal, o que eleva o risco de burnout. A pesquisa confirma essa tendência, revelando que servidores nessa faixa etária enfrentam níveis mais altos de estresse. Além disso, os servidores mais jovens (18 a 25 anos) também demonstraram insatisfação e estresse relacionados a questões financeiras, embora os índices de afastamento entre esse grupo sejam, até o momento, menores.

Outro ponto em comum entre os dados históricos e a pesquisa é a forte correlação entre questões financeiras e saúde mental. Tanto no histórico do SIASS quanto nos dados da pesquisa, servidores com remuneração mais baixa tendem a apresentar maiores índices de afastamento. Esse fator é especialmente evidente entre as mulheres, que relataram dificuldades financeiras de maneira mais expressiva, particularmente no segmento técnico-administrativo, o que pode estar relacionado à progressão salarial lenta e à desigualdade de sexo nas faixas de renda.

Ambas as fontes de dados também revelam uma disparidade de gênero persistente no IFMT. As mulheres estão sub-representadas nas faixas de renda mais altas e enfrentam barreiras significativas para a progressão de carreira, principalmente no segmento técnico-administrativo. Isso, reflete uma distribuição desigual de oportunidades entre homens e mulheres, contribuindo para o aumento dos níveis de estresse e absenteísmo

entre as servidoras.

A maior vulnerabilidade observada nas faixas etárias de 34 a 49 anos também está presente nos dois conjuntos de dados, sugerindo que servidores dessa idade enfrentam uma combinação de responsabilidades profissionais e pessoais que eleva o risco de transtornos mentais. A pesquisa indicou que esses servidores, especialmente as mulheres, estão mais sujeitos ao burnout e a outros problemas de saúde mental. Esse padrão é consistente com os dados históricos, que mostram um aumento contínuo de afastamentos nessa faixa etária.

A análise dos dados oficiais e da pesquisa sugere a necessidade de políticas públicas voltadas para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, com um enfoque especial em mulheres e nos servidores de faixas etárias mais vulneráveis. A implementação de programas de apoio psicológico, a flexibilização das jornadas de trabalho e o combate à desigualdade de gênero são medidas essenciais para reduzir os índices de absenteísmo por transtornos mentais no IFMT.

A comparação entre os dados históricos do SIASS e os dados coletados na pesquisa com servidores do IFMT revela uma clara correlação entre carga de trabalho, condições financeiras, desigualdades de gênero e o aumento dos afastamentos por transtornos mentais. Embora os dados históricos forneçam uma visão ampla e longitudinal do problema, a pesquisa detalha as percepções dos servidores, oferecendo uma base sólida para a formulação de políticas públicas eficazes que promovam o bem-estar dos servidores e reduzam o absenteísmo relacionado à saúde mental.

A análise das causas e efeitos do absenteísmo por transtornos mentais, baseada nos dados coletados na pesquisa com servidores do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT) e nos dados históricos oficiais do SIASS, revela a interligação de vários fatores que contribuem para esse fenômeno. A carga excessiva de trabalho é uma das principais causas de afastamento por transtornos mentais. Tanto a pesquisa realizada no IFMT quanto os dados históricos indicam que muitos servidores acumulam funções ou trabalham em mais de um emprego, o que resulta em longas jornadas de trabalho e aumento da pressão emocional. Esse acúmulo de responsabilidades gera esgotamento físico e mental, predispondo os servidores a transtornos como ansiedade, estresse crônico e burnout. A sobrecarga de trabalho também está relacionada às demandas institucionais, que se tornam mais complexas e volumosas, contribuindo para o desgaste dos servidores.

Outro fator fortemente correlacionado ao absenteísmo por transtornos mentais, identificado tanto nos dados históricos quanto na pesquisa, são as dificuldades financeiras enfrentadas pelos servidores. A falta de progressão salarial e a desigualdade de renda entre homens e mulheres resultam em estresse financeiro, agravando os problemas de saúde mental. Muitos servidores, especialmente os mais jovens e aqueles no segmento técnico-administrativo, apontaram que a necessidade de complementar a renda, muitas vezes com outros empregos, amplifica o impacto na saúde mental, criando uma espiral de sobrecarga e insatisfação.

Além disso, a pesquisa revelou que muitos servidores enfrentam desafios relacionados à vida pessoal e familiar, que afetam diretamente sua saúde mental. A necessidade de conciliar as responsabilidades do trabalho com o cuidado de filhos ou familiares dependentes, além de outros conflitos pessoais, intensifica o estresse emocional. As pressões externas ao ambiente de trabalho somam-se às exigências profissionais, dificultando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e contribuindo para o desenvolvimento de transtornos mentais.

Essas causas geram efeitos significativos tanto para os servidores quanto para a instituição. Um dos efeitos mais notáveis é o aumento da carga de trabalho para os servidores que não se afastam. Com o afastamento dos colegas, as tarefas e responsabilidades dos afastados são redistribuídas, sobrecarregando aqueles que permanecem ativos. Isso intensifica a pressão sobre os servidores que ficam, tornando-os mais suscetíveis a problemas de saúde mental e perpetuando um ciclo de sobrecarga e afastamentos.

Outro efeito observado é a criação de um clima organizacional instável. A ausência prolongada de servidores e a redistribuição constante de tarefas geram tensões e frustrações dentro das equipes, tornando o ambiente de trabalho menos colaborativo e mais propenso a conflitos. Essa instabilidade afeta a coesão do grupo e aumenta o nível de estresse entre os servidores, o que impacta negativamente sua satisfação e desempenho.

Por fim, a qualidade do trabalho desenvolvido pela instituição é prejudicada. À medida que os servidores ativos são sobrecarregados e o ambiente de trabalho se torna mais instável, a capacidade de manter a eficiência e a qualidade do serviço diminui. A pressão para lidar com uma carga de trabalho maior, aliada ao estresse contínuo, leva a erros, atrasos e uma queda na produtividade. Isso impacta diretamente a qualidade do trabalho realizado pelo IFMT, prejudicando os serviços oferecidos à população.

A análise das causas e efeitos do absenteísmo por transtornos mentais, baseada nos dados da pesquisa e nos históricos oficiais, demonstra a complexidade desse fenômeno. A sobrecarga de trabalho, as questões financeiras e os desafios familiares são fatores que contribuem significativamente para o aumento dos afastamentos. Por outro lado, os efeitos negativos sobre a organização, como o aumento da carga de trabalho para os colegas, a instabilidade no clima organizacional e a diminuição da qualidade dos serviços prestados, reforçam a necessidade de uma gestão proativa.

## **CAPÍTULO III – METODOLOGIA**

---

A pesquisa adotará uma abordagem exploratória, com o intuito de proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito e construindo hipóteses para estudos posteriores (Gil, 2017). A pesquisa exploratória é adequada para o desenvolvimento, esclarecimento e modificação de conceitos e ideias, permitindo uma visão geral e aprofundada sobre o fenômeno em estudo. Além disso, a pesquisa será bibliométrica e documental, utilizando-se de publicações acadêmicas e documentos oficiais para a análise dos dados (Ribeiro & César, 2017).

A pesquisa exploratória tem como principal objetivo desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, com a finalidade de formular problemas mais precisos ou hipóteses que possam ser investigadas em estudos futuros. Esse tipo de pesquisa envolve a coleta de informações bibliográficas e documentais, e é realizada para fornecer uma visão geral aproximada sobre um determinado tema. Quando o assunto da pesquisa é muito amplo, torna-se necessário delimitá-lo e esclarecê-lo, o que requer uma revisão de literatura. O resultado final desse processo é um problema melhor definido, apto para investigação por meio de métodos mais sistematizados (Gil, 1999)

A pesquisa utilizará duas principais fontes de dados: bibliométrica e documental. Na análise bibliométrica, serão estudadas publicações em bases de dados como Web of Science, Scopus e Google Acadêmico, para quantificar e avaliar a produção científica relevante ao tema. A escolha dessas bases de dados é fundamental, pois garante a disponibilidade, relevância e confiabilidade das informações, além de alta visibilidade e impacto das publicações (Marulanda- Valencia & Valencia-Arias, 2019).

Na análise documental, serão utilizados documentos institucionais, como relatórios do SIASS, legislações e normativas do IFMT, bem como outros materiais em tratamento analítico disponíveis em fontes governamentais e institucionais (Gil, 1999).

Foi administrado um questionário aos servidores do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT), utilizando a plataforma Google Forms, encaminhado no endereço eletrônico institucional de todos os servidores. O questionário será composto por perguntas fechadas e destinado a uma amostra representativa de 10% dos servidores,

abrangendo tanto docentes quanto técnicos administrativos. A escolha dos participantes será feita de forma aleatória. A aplicação do questionário ocorrerá após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa do IFMT. A amostragem de 10% foi considerada adequada para garantir a representatividade dos resultados, levando em conta as limitações de tempo e recursos (Calais, 2016). A seguir, apresentamos um quadro com os números da população e da amostra:

*Tabela 4 - Servidores IFMT*

<b>Categoria</b>	<b>População Total</b>	<b>Amostra (10%)</b>
<b>Docentes</b>	1088	109
<b>Técnicos Administrativos</b>	880	88
<b>Total</b>	<b>1968</b>	<b>197</b>

Fonte: site IFMT em

Os dados coletados serão tratados utilizando estatística descritiva para gerar tabelas e gráficos que embasem a análise dos resultados. A análise incluirá a identificação de padrões e tendências nos afastamentos por transtornos mentais e a percepção dos servidores sobre o impacto desses transtornos. A estatística descritiva permitirá uma visualização clara e objetiva dos dados, facilitando a interpretação e a elaboração de conclusões (Marconi & Lakatos, 2017).

As etapas da pesquisa incluem: levantamento bibliográfico e seleção do referencial teórico; elaboração do projeto de pesquisa e submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa; aplicação do questionário após aprovação do CEP; levantamento e coleta de dados junto ao SIASS; tratamento e análise dos dados obtidos; redação da dissertação; revisão geral; e entrega da dissertação.

Os riscos potenciais incluem desconforto dos participantes ao responderem perguntas sensíveis. No entanto, a pesquisa oferecerá benefícios significativos, como a possibilidade de nortear políticas de qualidade de vida e promover mudanças nos processos institucionais que impactem positivamente a saúde mental dos servidores. Caso ocorra algum problema ou dano com os participantes resultante da sua participação na pesquisa, será garantido atendimento necessário

sem custo pessoal e indenização diante de eventuais fatos comprovados com nexocausal com a pesquisa. Além disso, é assegurada a assistência durante toda a pesquisa, bem como o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências.

A metodologia proposta visa garantir a viabilidade e a relevância do estudo, oferecendo uma base sólida para a compreensão e intervenção nos casos de absenteísmo por transtornos mentais no IFMT. A aplicação rigorosa das etapas metodológicas permitirá a obtenção de dados confiáveis e relevantes, contribuindo para a melhoria da gestão pública e da saúde dos servidores. A utilização de técnicas de análise bibliométrica e documental, aliada à aplicação de questionários, proporcionará uma visão abrangente e detalhada do problema, subsidiando a formulação de estratégias e intervenções eficazes voltadas à melhoria da saúde mental dos servidores e à redução dos índices de absenteísmo no IFMT.

## **CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO**

---

As considerações finais do estudo sobre o absenteísmo relacionado a transtornos mentais entre os servidores do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT) confirmam a complexidade desse fenômeno e os seus impactos significativos sobre a saúde dos trabalhadores e a eficiência institucional. A análise dos dados, tanto do SIASS quanto dos questionários aplicados, revela que as mulheres, especialmente aquelas em funções técnico-administrativas e nas faixas etárias intermediárias (34 a 49 anos), são desproporcionalmente afetadas por transtornos mentais.

Esses dados refletem desigualdades estruturais que perpetuam disparidades salariais e limitam a progressão de carreira. A vulnerabilidade desse grupo indica a necessidade de uma intervenção urgente por parte da gestão pública, com foco na promoção da equidade de sexo, no desenvolvimento profissional e na implementação de medidas concretas de apoio à saúde mental.

A carga excessiva de trabalho, identificada como a principal fonte de insatisfação entre os servidores, está intimamente ligada ao desenvolvimento de transtornos como o burnout, exacerbando o absenteísmo e impactando negativamente a produtividade e a satisfação dos servidores. O ambiente de trabalho no IFMT, caracterizado por sobrecarga e infraestrutura inadequada, também contribui para o aumento do estresse e para a insatisfação dos servidores, ampliando o risco de adoecimento mental. Para mitigar esses problemas, a gestão pública precisa redistribuir as tarefas de maneira mais justa, melhorar as condições de trabalho e oferecer suporte psicológico e programas de gestão de estresse voltados para os servidores em todas as fases de suas carreiras.

As faixas etárias de 34 a 41 anos e 42 a 49 anos são as mais afetadas pelos transtornos mentais, o que sugere que esses servidores enfrentam uma pressão acumulada ao longo de suas carreiras. Nesse período da vida, as responsabilidades profissionais e pessoais se intensificam, contribuindo para o aumento do absenteísmo por problemas de saúde mental. A gestão pública deve desenvolver intervenções específicas para esses grupos, como a flexibilização dos horários de trabalho, a promoção de um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e a implementação de programas de apoio psicológico que atendam às necessidades específicas dessa faixa etária.

A análise também destaca a necessidade de uma abordagem integrada e

multifacetada para lidar com o absenteísmo relacionado a transtornos mentais, levando em consideração a interseccionalidade de fatores como gênero, idade e segmento de atuação. A promoção de políticas de equidade e inclusão, aliada ao desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais acolhedor e saudável, é essencial para reduzir o impacto dos transtornos mentais e melhorar a eficiência e a sustentabilidade institucional.

A gestão pública deve criar um ambiente de trabalho que priorize a saúde mental dos servidores, o que pode incluir a implementação de políticas de bem-estar, atividades físicas no local de trabalho e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, é fundamental estabelecer canais de comunicação abertos e seguros, nos quais os servidores possam expressar suas preocupações e buscar apoio sem receio de retaliação. Esses canais podem servir como ponto de partida para identificar e solucionar problemas no ambiente de trabalho antes que eles resultem em afastamentos.

A implementação de uma política robusta de apoio psicossocial é outra medida essencial para reduzir o impacto dos transtornos mentais entre os servidores. Isso pode incluir a contratação de psicólogos organizacionais, a oferta de sessões de terapia gratuitas ou subsidiadas e a criação de programas de suporte entre pares, onde os servidores possam compartilhar experiências e estratégias de enfrentamento. Além disso, a gestão pública deve considerar a oferta de programas de aconselhamento confidencial, disponíveis tanto presencialmente quanto online, para facilitar o acesso ao suporte necessário e reduzir as barreiras ao atendimento psicológico.

Para garantir o sucesso dessas intervenções, é de suma importância estabelecer um sistema de monitoramento contínuo da saúde mental dos servidores, utilizando indicadores claros e mensuráveis, como o número de afastamentos por transtornos mentais, os níveis de satisfação no trabalho e a incidência de estresse e burnout.

Esse sistema deve ser complementado por avaliações periódicas, que permitam identificar tendências emergentes e ajustar as políticas e programas conforme necessário. A coleta de dados confiáveis e sistemática é fundamental para que a gestão possa tomar decisões baseadas em evidências sólidas e criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

A análise dos dados revela a necessidade de políticas que promovam a equidade

e a inclusão no ambiente de trabalho, particularmente em relação às disparidades de gênero. A gestão deve adotar uma abordagem interseccional, que leve em conta como diferentes dimensões, como gênero, idade e segmento de atuação, interagem para criar condições de trabalho que afetam desproporcionalmente certos grupos de servidores. Políticas de equidade de gênero devem ser implementadas para garantir que as mulheres tenham acesso igual a oportunidades de promoção e progressão salarial. Isso pode incluir a criação de programas de mentoria para mulheres, que as preparem para assumir cargos de liderança, e a revisão das políticas de contratação e promoção para eliminar vieses. Além disso, é importante promover a transparência nos processos de avaliação e promoção, garantindo que todas as decisões sejam baseadas em critérios objetivos e justos.

Além das políticas de equidade de gênero, a gestão pública deve considerar a implementação de políticas que promovam a inclusão de diversidade e a sensibilidade cultural no ambiente de trabalho. Isso inclui a criação de programas que celebrem a diversidade de origens, culturas e experiências dos servidores, promovendo um ambiente de respeito mútuo e colaboração. A diversidade no ambiente de trabalho contribui não só para a inovação e a criatividade, mas também para a criação de um ambiente mais acolhedor e inclusivo para todos os servidores. Este estudo, embora abrangente, possui algumas limitações que devem ser reconhecidas. A dependência de dados autorrelatados pode introduzir vieses de resposta, e a amostragem limitada pode não captar todas as nuances das experiências dos servidores.

Além disso, fatores externos ao ambiente de trabalho, como problemas familiares e questões socioeconômicas, não foram suficientemente abordados, o que pode limitar a compreensão completa do fenômeno. A falta de análise qualitativa também é uma limitação, já que a inclusão de entrevistas ou grupos focais poderia fornecer percepções mais profundas sobre as experiências dos servidores.

Futuras pesquisas devem focar em estudos longitudinais que acompanhem os servidores ao longo do tempo para entender melhor as interações entre condições de trabalho e saúde mental, outra linha interessante de pesquisa, seria analisar e comparar os dados dos afastamentos para tratamento de saúde mental no pós-pandemia por covid-19 nos apartir de 2022.

A inclusão de métodos qualitativos, como entrevistas em profundidade, poderia aprofundar a compreensão das experiências dos trabalhadores e identificar soluções

a partir do ponto de vista dos próprios servidores. Investigações sobre a eficácia das intervenções de saúde mental no ambiente de trabalho, bem como a análise interseccional de como diferentes fatores interagem para influenciar o absenteísmo, são também linhas de pesquisa promissoras.

Além disso, estudos comparativos com outras instituições públicas poderiam oferecer dados valiosos sobre como diferentes culturas organizacionais e práticas de gestão afetam a saúde mental dos servidores.

Finalmente, é fundamental considerar a influência de fatores externos, como a situação econômica nacional e mudanças sociais, na saúde mental dos servidores públicos, para formular políticas mais robustas e adaptáveis que possam mitigar os efeitos negativos desses fatores.

Então, a gestão pública no IFMT enfrenta o desafio de reverter as tendências preocupantes de absenteísmo por transtornos mentais. A adoção políticas inclusivas, equitativas e voltadas para a promoção da saúde mental beneficiará não apenas os servidores, mas também fortalecerá a instituição como um todo, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e sustentável. A implementação de intervenções integradas, baseadas em uma compreensão profunda dos fatores que contribuem para o absenteísmo, é fundamental para promover um ambiente de trabalho mais justo e acolhedor, onde todos os servidores possam prosperar e contribuir plenamente para a missão da instituição.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Abreu, K. L., Stoll, I., Ramos, L. S., Baumgardt, R. A., & Kristensen, C. H. (2002). Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicologia Ciência e Profissão*, 22(2), 22–29. <https://doi.org/10.1590/s1414-98932002000200004>
- American Psychological Association. (2023). *Publication manual (OFFICIAL) 7th edition of the American psychological association (7.<sup>a</sup> ed.)*. American Psychological Association.
- Bastos, A.V. (2018). *Psicologia trabalho e gestão de carreiras*. Atlas.
- Bastos, A.V., & Gama, A. L. (2018a). *Saúde Mental e Trabalho: Desafios e Possibilidades*. Blucher.
- Bastos, A.V., & Gama, M. A. (2018b). Impactos dos transtornos mentais no ambiente de trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(2), 48–60.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Análise da Síndrome de Burnout em Professores. *Revista de Psicologia*, 8(2), 49–58.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Prevalência de sintomas de burnout em trabalhadores da educação: Uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 11(4), 118–129.
- Dorigo, M., & Blum, C. (2005). Ant colony optimization theory: A survey. *Theoretical Computer Science*, 344(2-3), 243–278.
- Epps, R. (2006). *Corporate Governance and Earnings Management: The Effects of Board Composition Size, Structure and Board Policies on Earnings Management*. Obtido em 20 de dezembro de 2006, de <http://ssrn.com/paper=929312>
- Fernandes, M. A., Santos, J. D., Moraes, L. M.V., Lima, J. S. R., Feitosa, C.D., & Sousa, L. F. C. (2018). Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 52, e03396.
- Fischer, F.M., Oliveira, D. C., Nagai, R., Teixeira, L. R., & Latorre, M.R. (2005). Job Control, Job Demands, Social Support at Work and Health Among Adolescent Workers. *Revista de Saúde Pública*, 39(2), 245-253.
- Fuzinatto, A.R.H., Nascimento, S., & Dalbosco, I.B. (2017). Impacto do absentéismo em uma agroindústria catarinense. *Revista Reuna*, 22(4), 89-111.
- Gil, A. C. (2017). *Métodos e técnicas de pesquisa social (7th ed.)*. Atlas.
- Junior, M. S., & Fischer, F. M. (2015). *Mental Health and Work: Contemporary Issues*. FIOCRUZ.
- Guimarães, R. C., & Cabral, J. A. (2011). *Estatística*. Lisboa: Verlag-Dashofer.

- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (464). Springer.
- Leão, F.V., Mesquita, A. R., Gotelipe, L.G., & Menezes de Pádua, C. (2021). Uso de psicofármacos entre trabalhadores em afastamento laboral por transtornos mentais. *einstein (São Paulo)*, 19, eAO5506.
- Leão, L. C., & Santana, V. S. (2021). *Saúde mental e trabalho: Evidências e reflexões*. EDUFBA.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2017). *Fundamentos de metodologia científica* (8th ed.). Atlas.
- Makridakis, S., Wheelwright, S. C., & Hyndman, R. J. (1998). *Forecasting: Methods and Applications*. John Wiley & Sons, Inc.
- Marulanda-Valencia, F. A., & Valencia-Arias, A. (2019). Análisis bibliométrico y producción científica: Un estudio aplicado. *Revista Espacios*, 40(20), 221–234.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Minayo-Gomez, C., & Thedim-Costa, S. M. (1997). A Construção do Campo da Saúde do Trabalhador: Aspectos Históricos e Tendências. *Cadernos de Saúde Pública*, 13, 21–32.
- Organização Mundial da Saúde (OMS). (2021). *Relatório sobre Saúde Mental no Trabalho*.
- Pinto, A. R. (2014). *Tratamento farmacológico da ansiedade*. (Dissertação de mestrado, Universidade de Coimbra).
- Pinto, K. R. (2014). *Ansiedade e Trabalho: Diagnóstico e Intervenção*. Artes Médicas.
- Ribeiro, H. P., & Lacaz, F. A. (2016). *Saúde Mental e Trabalho: Uma Análise Crítica da Literatura Brasileira*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(4), 1241-1252.
- Ribeiro, M. S. (2018). Impacto do adoecimento mental no trabalho: um olhar sobre a saúde e o bem-estar dos servidores públicos. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(2), 74–85.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Silva-Júnior, J.S., & Fischer, F.M. (2015). Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18, 735–744.
- Tostes, M. F. (2009). Absenteísmo no trabalho: Uma análise das causas e consequências. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34(1), 50–65.

Vieira, E. L., & Mendes, A. M. (2010). *A Relação entre o Trabalho e a Saúde Mental dos Professores: Revisão da Literatura. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* (18).



## **Apêndice I – Roteiro do questionário**

Questionário autorizado pelo Comitê de ética em pesquisa CEP - Plataforma  
Brasil parecer nº 6.760.71

Certificado de Apresentação para apreciação ética CAAE – Plataforma Brasil nº  
7918624.0.0000.8055

### **1. Qual a sua idade atual?**

- a. 18 a 25
- b. 26 a 36
- c. 37 a 47
- d. 48 anos ou mais
- e. Não responder

### **2. Qual seu gênero?**

- a. Masculino
- b. Feminino
- c. Outros
- d. Não Responder

### **3. Qual seu estado civil?**

- a. Solteiro (a)
- b. Casado (a)/união estável/convivente
- c. Divorciado (a)
- d. Viúvo(a)
- e. Não Responder

### **4. Quantidade de pessoas que mora com vc:**

- a. Mora sozinho(a)
- b. 1 pessoa
- c. 2 pessoas
- d. 3 ou mais pessoas
- e. Não Responder

### **5. Você tem filhos?**

- a. Não
- b. 1 filho
- c. 2 filhos
- d. 3 ou mais filhos
- e. Não Responder

**6. Qual sua renda média mensal?**

- a. 2.500 R\$ a 4.500 R\$
- b. 4.501.000 R\$ a 9.500 R\$
- c. 9.501 R\$ a 16.000 R\$
- d. Acima de 16.000 R\$
- e. Não Responder

**7. Você Pratica algum tipo de religião?**

- a. Sim
- b. Não
- c. Não Responder

**8. Qual o seu grau de instrução**

- a. Fundamental / Ensino médio
- b. Graduação / especialização latu sensu
- c. Mestrado
- d. Doutorado / Pós doutorado
- e. Não Responder

**9. Em qual segmento você atua no IFMT?**

- a. Docente
- b. Técnico administrativo em educação
- c. Não Responder

**10. Você trabalha no IFMT a quanto tempo?**

- a. De 1 a 6 anos
- b. De 7 a 12 anos
- c. De 12 a 18 anos
- d. Acima de 19 anos
- e. Não Responder

**11. Você sofre ou já sofreu de algum tipo de transtorno mental**

- a. Sim
- b. Não
- c. Não responder

**12. Você faz uso ou já fez, de medicamento para tratamento de doenças decorrentes de transtornos mentais**

- a. Sim
- b. Não
- c. Não responder

**13. De modo geral, na sua opinião, o que mais lhe causa insatisfação?  
Até 2 opções Questões no trabalho**

- a. Questões financeiras
- b. Questões familiares e de relacionamento
- c. Questões de saúde
- d. Questões políticas
- e. Nenhuma das opções
- f. Não responder

**14. Em relação a realização e desempenho do seu trabalho no IFMT, o que mais lhe causa insatisfação? Até 2 opções**

- a. Nada
- b. Infra estrutura inadequada
- c. Assédio moral
- d. Assédio sexual
- e. Carga excessiva de trabalho
- f. Não responder

**15. Quanto ao seu relacionamento com a chefia imediata, você considera?**

- a. Ruim
- b. Regular
- c. Bom
- d. Ótimo
- e. Não Responder

**16. Quanto ao seu relacionamento com os colegas de trabalho, você considera:**

- a. Ruim
- b. Regular
- c. Bom
- d. Ótimo
- e. Não responder

**17. Já sofreu algum tipo de assédio por parte da chefia?**

- a. Nunca
- b. Sim, moral
- c. Sim, sexual
- d. Não responder

**18. Já sofreu algum tipo de assédio por parte de colegas de trabalho sem relação de chefia?**

- a. Nunca
- b. Sim, moral
- c. Sim, sexual
- d. Não responder

**19. Você sente que sua formação, conhecimentos e habilidades profissionais, são bem aproveitados no desenvolvimento do seu trabalho no IFMT?**

- a. Meus conhecimentos e habilidades profissionais não são aproveitados
- b. Pouco aproveitado
- c. Razoavelmente aproveitado
- d. Meus conhecimentos e habilidades profissionais são muito aproveitados
- e. Não responder

**20. Você se sente ansioso?**

- a. Nunca
- b. Com pouca frequência
- c. Com média frequência
- d. Com muita frequência
- e. Não responder

**21. Você se sente triste?**

- a. Nunca
- b. Com pouca frequência
- c. Com média frequência
- d. Com muita frequência
- e. Não responder

**22. Você tem pensamentos acelerados ?**

- a. Nunca
- b. Com pouca frequência
- c. Com média frequência
- d. Com muita frequência
- e. Não responder

**23. Quais destes fatores mais te deixam triste em relação ao seu trabalho desempenhado no IFMT? Até 2 escolhas**

- a. Elevada carga de trabalho
- b. Pressão por cumprimento de metas
- c. Baixa remuneração
- d. Falta de políticas de valorização profissional
- e. Falta de investimento institucional na capacitação dos servidores
- f. Assédio moral
- g. Assédio sexual
- h. Falta de perspectiva de crescimento profissional
- i. Morosidade nos processos administrativos e tomada de decisões
- j. Falta de um programa efetivo no que diz respeito a qualidade de vida do trabalhador

k. Não responder

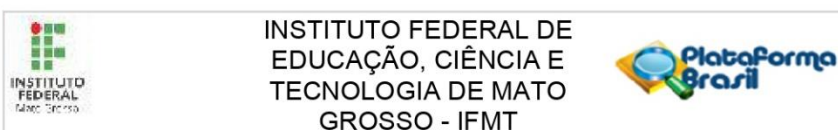
**24. Já foi diagnosticado por alguma dessas doenças**

- a. Burnout
- b. Depressão
- c. Ansiedade
- d. Transtorno Bipolar
- e. Outras
- f. Nunca fui diagnosticado (a) com doenças decorrentes de transtornos mentais
- g. Não responder

**25. Você ocupa ou já ocupou cargos de chefia no IFMT**

- a. Nunca ocupei cargo de chefia
- b. Já ocupei cargo de chefia
- c. Ocupo cargo de chefia
- d. Não responder

## Apêndice II – Parecer de aprovação do CEP



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** CAUSAS E EFEITOS DO ABSTEÍSMO EM SERVIDORES DO IFMT POR TRANSTORNOS MENTAIS DE 2009 A 2019

**Pesquisador:** AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 77918624.0.0000.8055

**Instituição Proponente:** INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.760.710

#### Apresentação do Projeto:

O presente trabalho tem por objetivo principal analisar as causas e efeitos do absenteísmo por transtornos mentais em servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso -IFMT. A investigação busca identificar as possíveis causas dos transtornos mentais desenvolvidos pelos servidores do IFMT e os efeitos na sua vida funcional. A metodologia para o estudo será exploratória, no que tange ao propósito desta investigação, a metodologia de pesquisa será bibliométrica e documental. Quanto a abordagem metodológica, será de natureza interdisciplinar, quantitativa, com aplicação de questionário estruturado do tipo fechado na escala Likert que será aplicado a um percentual de docentes e técnicos administrativos da instituição, somente após a aprovação do projeto pela comissão de ética em pesquisa, e análise exploratória de dados oficiais do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SSIASS. Em relação aos dados do SSIASS a serem utilizados, cabe ressaltar que esta pesquisa não utilizará e nem terá acesso a prontuários individuais e sim a dados estatísticos, tais como número de servidores afastados, gênero, idade, segmento que atua no IFMT, estado civil, afastados das atividades por código de internacional de doença, CID F, que se refere a diferentes tipos de doenças ou transtornos relacionados a mente humana. As possíveis limitações desta pesquisa são, tema extremamente sensível, preconceito cultural masculino em buscar tratamento e ou

**Endereço:** Avenida Senador Filinto Mulher, 963, Térreo  
**Bairro:** DUQUE DE CAXIAS **CEP:** 78.045-425  
**UF:** MT **Município:** CUIABA  
**Telefone:** (65)3616-4112 **E-mail:** cep@ifmt.edu.br



INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE MATO  
GROSSO - IFMT



Continuação do Parecer: 6.760.710

acompanhamento psicológico, o que pode mascarar os números reais, bem como dimensionamento da amostra e imprevisibilidade da fidedignidade dos dados. Pretende-se que esta investigação, produza margens para intervenções nas ações planejadas pelo IFMT.

**Metodologia Proposta:**

A metodologia definida para o presente estudo tem o propósito de estar alinhada aos seus objetivos, com o intuito de descrever como estes serão atingidos. Desta forma, a fim de alcançar o objetivo principal, quanto a sua modalidade, a pesquisa será a exploratória, uma vez que é de suma importância para a compreensão dos fatos e o aprofundamento no tema, bem como, preencher as possíveis lacunas que por ventura se manifestem no processo de investigação e visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses (Gil, 2017, p. 41). No que tange a natureza e os objetivos da investigação, a metodologia de pesquisa será bibliométrica e documental, pois está alinhada com a modalidade exploratória. A natureza bibliométrica é uma técnica de análise de pesquisa que visa estudar publicações em livros e artigos para quantificar, analisar e avaliar a produção acadêmica científica (RIBEIRO; CÉSAR, 2017), é ainda um instrumento para quantificar a produção científica, não apenas para referências do progresso científico em determinada área do conhecimento, mas também para a avaliação de sua pertinência para o objeto em estudo (Marulanda-Valencia & Valencia-Arias, 2019, 221).

Por outro lado, a pesquisa de natureza documental, vale-se de materiais sem tratamento analítico, em fontes diversas da natureza bibliométrica, pois utilizar-se-á das informações constantes em documentos, tais como, relatórios, resoluções, portarias, normativos, leis e similares, que não sejam livros. A respeito da pesquisa documental, será utilizado como fonte de dados principais os sítios institucionais do governo do Brasil, para acesso à legislação e do IFMT para demais documentos. Haverá aplicação de um questionário que será estendido e disponibilizado a todos os servidores do IFMT via GOOGLE FORMS, com o objetivo de traçar o perfil dos servidores com ou sem afastamento por CID F, onde o universo da população alvo do questionário é composto por 1070 (mil e setenta) docentes e 852 (oitocentos e cinquenta e dois) técnicos administrativos do IFMT.

Diante da impossibilidade de atingir integralmente a população, definiu-se como amostra a referência de 10% (dez por cento), pois é necessário considerar a exigência de tempo, sendo que isto não afetaria a precisão do resultado (Calais, 2016, 107). Vale ressaltar que o referido questionário não identifica o indivíduo que irá respondê-lo, mantendo sua identidade sob

**Endereço:** Avenida Senador Filinto Mulher, 963, Térreo  
**Bairro:** DUQUE DE CAXIAS **CEP:** 78.045-425  
**UF:** MT **Município:** CUIABA  
**Telefone:** (65)3616-4112 **E-mail:** cep@ifmt.edu.br

Página 02 de 06



INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE MATO  
GROSSO - IFMT



Continuação do Parecer: 6.760.710

total sigilo e somente será aplicado, após a aprovação do projeto de pesquisa pelo comitê de ética em pesquisa do IFMT. Em relação aos dados do SIASS a serem utilizados, cabe ressaltar que esta pesquisa não utilizará e nem terá acesso a prontuários individuais e sim a dados estatísticos, tais como número de servidores afastados, gênero, idade, segmento que atua no IFMT, estado civil, afastados das atividades por código de internacional de doença, CID F, que se refere a diferentes tipos de doenças ou transtornos relacionados a mente humana. Após a coleta de dados, será utilizada a estatística descritiva para gerar tabelas e gráficos de forma a embasar a análise dos resultados.

**Objetivo da Pesquisa:**

**Objetivo Primário:**

Compreender as causas, desenhando um panorama da real situação, de modo que a gestão tenha dados científicos e assim consiga implementar ações que venham contribuir para a redução dos casos de afastamentos dos servidores por transtornos mentais no IFMT, e dessa forma minimizar os efeitos causados por tais afastamentos.

**Objetivo Secundário:**

De modo a atingir o objetivo principal é responder às questões problema, definiu-se os seguintes objetivos específicos:

Traçar um perfil do servidor acometido por transtornos mentais a partir de dados do SIASS;

Identificar, através de questionário aplicado a todos os servidores e análise exploratória dos dados de afastamentos por transtornos mentais emitido pelo SIASS, as prováveis causas do adoecimento mental no trabalho;

Demonstrar a partir da aplicação de questionário, a percepção do servidor quanto à problemática abordada;

Propor ações concretas que contribuam para a diminuição dos afastamentos, bem como minimizar os efeitos causados.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**Riscos:**

Toda pesquisa com seres humanos envolve algum tipo de risco, neste estudo os possíveis riscos são natureza sensível do tema do questionário, o que pode disparar possíveis gatilhos mentais.

**Endereço:** Avenida Senador Filinto Mulher, 963, Térreo  
**Bairro:** DUQUE DE CAXIAS **CEP:** 78.045-425  
**UF:** MT **Município:** CUIABA  
**Telefone:** (65)3616-4112 **E-mail:** cep@ifmt.edu.br



INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE MATO  
GROSSO - IFMT



Continuação do Parecer: 6.760.710

**Benefícios**

Como benefício esse estudo pode trazer informações e dados que poderá nortear futuras ações de políticas de qualidade de vida, impactando positivamente a vida institucional e pessoal dos servidores o que possivelmente trará melhores resultados para a gestão.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Segunda submissão para apresentação das providências quanto às pendências apontadas pelo CEP-IFMT na primeira submissão. De acordo com os documentos apresentados, todas as pendências foram sanadas.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

- Folha de rosto: adequado.
- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: adequado.
- Cronograma: adequado.
- Orçamento: adequado.
- Questionário e/ou Roteiro de entrevista: adequado.
- Projeto: adequado.
- Declaração do pesquisador de responsabilidade por assistência: adequado.
- Termo de anuência da instituição: adequado.

**Recomendações:**

1. O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 466/12) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, devidamente assinado por ele e pelo pesquisador com todas as páginas devidamente rubricadas por ambos (Carta Circular nº. 003/2011CONEP/CNS).
2. O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS 466/12), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.
3. O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS 466/12). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro

**Endereço:** Avenida Senador Filinto Mulher, 963, Térreo  
**Bairro:** DUQUE DE CAXIAS **CEP:** 78.045-425  
**UF:** MT **Município:** CUIABA  
**Telefone:** (65)3616-4112 **E-mail:** cep@ifmt.edu.br

Página 04 de 06



INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE MATO  
GROSSO - IFMT



Continuação do Parecer: 6.760.710

centro) e enviar notificação ao CEP junto com seu posicionamento.

4. Eventuais modificações ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP como emenda, de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e as justificativas.

5. Relatório parcial deve ser apresentado ao CEP semestralmente e ao final da pesquisa, deve ser apresentado relatório final, até 30 dias após o término. (Res. CNS 466/12)

6. Os documentos devem ser guardados por cinco anos (Res. CNS 466/12)

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Aprovado perante aspectos éticos da pesquisa e documentos obrigatórios apresentados.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2296396.pdf	29/03/2024 22:14:08		Aceito
Parecer Anterior	PARECER_CEP_12_03.pdf	29/03/2024 22:10:38	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito
Outros	TERMO_DE_RESPONSABILIDADE_E_COMPROMISSO_POR_ASSISTENCIA_CORRIGIDO.pdf	29/03/2024 22:07:24	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Declaracao_de_nao_inicio_de_pesquisa_corrigido_assinado.pdf	29/03/2024 22:04:54	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito
Outros	PROTOCOLO_DE_EMENDA_CORRIGIDO assinado.pdf	29/03/2024 22:02:38	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_corrigido.pdf	29/03/2024 22:01:10	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DE_PESQUISA_corrigido_29_03.pdf	29/03/2024 21:58:41	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA_corrigido_29_03.pdf	29/03/2024 21:55:03	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.pdf	01/03/2024 17:12:15	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito
Declaração de Instituição e	TERMO_DE_ANUENCIA_ASSINADO.pdf	01/03/2024 17:10:01	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito

**Endereço:** Avenida Senador Filinto Mulher, 963, Térreo

**Bairro:** DUQUE DE CAXIAS **CEP:** 78.045-425

**UF:** MT **Município:** CUIABA

**Telefone:** (65)3616-4112

**E-mail:** cep@ifmt.edu.br



INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE MATO  
GROSSO - IFMT



Continuação do Parecer: 6.760.710

Infraestrutura	TERMO_DE_ANUENCIA_ASSINADO.p df	01/03/2024 17:10:01	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.pdf	01/03/2024 17:00:57	AMARILDO JOBIN CAMPOS NEVES	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

CUIABA, 12 de Abril de 2024

---

**Assinado por:**  
**Daniel Oster Ritter**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Avenida Senador Filinto Mulher, 963, Térreo  
**Bairro:** DUQUE DE CAXIAS **CEP:** 78.045-425  
**UF:** MT **Município:** CUIABA  
**Telefone:** (65)3616-4112 **E-mail:** cep@ifmt.edu.br