

Tendência temporal dos afastamentos do trabalho por transtorno depressivo em uma Universidade Pública Federal, 2012-2022

O objetivo principal do estudo foi analisar a tendência temporal dos afastamentos por transtorno depressivo, em servidores públicos de uma universidade federal, entre 2012 e 2022. Quanto ao método, trata-se de uma análise de série temporal das taxas dos afastamentos por transtorno depressivo unipolar, ocorrido com professores e técnicos administrativos que possuíam diagnóstico de transtorno depressivo F32 e F33, de acordo com a 10ª versão do Código Internacional de Doença. Foram avaliadas as variáveis sociodemográficas, profissionais e as taxas anuais dos afastamentos. A análise descritiva foi realizada a partir da distribuição de frequência absoluta e relativa, incluindo às medidas de dispersão. A regressão de Prais-Winsten foi usada para efetuar a análise de tendência e cálculo da variação anual, com nível de significância estatística menor que 0,05%. Os dados foram coletados no Sistema de Gestão de Pessoas, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Os resultados obtidos, demonstraram que ocorreram 2244 afastamentos do trabalho por transtorno depressivo em servidores públicos da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS, de 2012 a 2022, com uma média de 36,14 (\pm 25,035) dias, variando de 1 a 180 dias. Também foi observado uma tendência crescente no número de dias de afastamento para a Escolaridade Ensino Fundamental (4,718%; $p=0,036$), para o Estado Civil Separado Judicialmente (2,150%; $p=0,004$) e para a faixa etária até 51 anos (0,601%; $p=0,054$), que ficou no limiar da significância estatística. Conclui-se que as tendências detectadas nas variáveis de agrupamento forneceram um diagnóstico dinâmico da ocorrência dos afastamentos e sua previsão, sendo útil para que gestores planejem intervenções em saúde direcionadas aos servidores.

Palavras-chave: Transtorno depressivo; Depressão; Ansiedade; Absenteísmo; Saúde mental; Empregados do governo.

Time trend of absences from work due to depressive disorder at a Federal Public University, 2012-2022

The main objective of the study was to analyze the time trend of leave due to depressive disorder, in public servants of a federal university, between 2012 and 2022. As for the method, it is a time series analysis of the rates of leave due to unipolar depressive disorder, which occurred with teachers and administrative technicians who had a diagnosis of depressive disorder F32 and F33, according to the 10th version of the International Code of Disease. Sociodemographic and professional variables and annual leave rates were evaluated. Descriptive analysis was performed based on absolute and relative frequency distribution, including dispersion measures. Prais-Winsten regression was used to perform the trend analysis and calculation of the annual variation, with a statistical significance level of less than 0.05%. Data were collected in the Personnel Management System of the Federal University of Mato Grosso do Sul. The results obtained showed that there were 2244 absences from work due to depressive disorder in public servants of the Federal University of Mato Grosso do Sul - UFMS, from 2012 to 2022, with an average of 36.14 (\pm 25.035) days, ranging from 1 to 180 days. An increasing trend was also observed in the number of days away from Elementary Education (4.718%; $p=0.036$), for Judicially Separated Marital Status (2.150%; $p=0.004$) and for the age group up to 51 years (0.601%; $p=0.054$), which was on the threshold of statistical significance. It is concluded that the trends detected in the grouping variables provided a dynamic diagnosis of the occurrence of absences and their prediction, being useful for managers to plan health interventions aimed at servers.


Keywords: Depressive Disorder; Depression; Anxiety; Absenteeism; Mental Health; Government Employees.


Topic: **Psiquiatria e Saúde Mental**


Reviewed anonymously in the process of blind peer.


Received: **18/02/2022**

Approved: **14/04/2023**

Leonardo Fabrício Gomes Soares 
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/8378350632989308>
<http://orcid.org/0000-0002-2938-180X>
leonardofgsoares@gmail.com

Renan Sallazar Ferreira Pereira 
Universidade Federal de São João del-Rei, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/8154326371029706>
<http://orcid.org/0000-0001-5140-4046>
renansallazar@gmail.com

Ana Paula Gomes Soares Pereira 
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/3631825469916595>
<http://orcid.org/0000-0002-1050-6035>
ana.pereira@uemg.br

Paulo Roberto Haidamus de Oliveira Bastos 
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/0272557184296095>
<http://orcid.org/0000-0002-1276-0301>
paulo.rho.bastos@ufms.br



DOI: 10.6008/CBPC2236-9600.2023.002.0011

Referencing this:

SOARES, L. F. G.; PEREIRA, R. S. F.; PEREIRA, A. P. G. S.; BASTOS, P. R. H. O.. Tendência temporal dos afastamentos do trabalho por transtorno depressivo em uma Universidade Pública Federal, 2012-2022. *Scire Salutis*, v.13, n.2, p.126-139, 2023. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2236-9600.2023.002.0011>

INTRODUÇÃO

A depressão é um transtorno comum que afeta mais de 300 milhões de pessoas no mundo, podendo levar o indivíduo, em casos mais graves, ao suicídio. Estima-se que 800 mil pessoas morrem por suicídio a cada ano, sendo essa a segunda principal causa de morte entre pessoas com idade entre 15 e 29 anos (FRAUZINO et al., 2022).

No Brasil, o adoecimento mental entre trabalhadores tem se configurado como a terceira causa de afastamento do trabalho, equivalendo-se de concessões de auxílio-doença por incapacidade laborativa. Dentre os transtornos mentais que acometem essa população, encontram-se os episódios depressivos (FEITOSA et al., 2020).

A depressão caracteriza-se como o conjunto de manifestações, que englobam a necessidade de isolamento, a presença de pensamentos negativos, o desânimo, a ansiedade, a fadiga, a insônia, a tristeza, a angústia e o medo (MALTA et al., 2020). Além disso, quadros de transtorno depressivo podem causar sintomas corporais, incluindo dores, enjoos, desconforto no batimento cardíaco, constipação, dores de cabeça e dificuldades digestivas (COSTA et al., 2020).

O transtorno depressivo resulta de complexa interação de fatores sociais, psicológicos, genéticos, biológicos, ambientais, entre outros. Há relação entre a depressão e a saúde física, podendo, por exemplo, doenças cardiovasculares levarem à depressão e vice e versa (ALMEIDA et al., 2021).

A causa exata da depressão permanece desconhecida, sendo a mais provável aquela relacionada ao desequilíbrio bioquímico dos neurônios responsáveis pelo controle do estado de humor - fato comprovado pela eficácia de antidepressivos como escitalopram e a paroxetina, inibidores seletivos da reabsorção de serotonina, no tratamento dessa patologia (STARKSTEIN et al., 2019). Estudos apontam que há a possibilidade de a depressão ter ligação direta com inflamação cerebral, o que causa deficiências no sistema neuroreceptor, desencadeando essa patologia (HELM et al., 2018).

Os transtornos mentais promovem impacto à saúde mental do indivíduo, levando a prejuízos em várias esferas da vida de seu portador (SADOCK et al., 2016). Além disso, o estigma e preconceitos gerado por essa condição (transtorno mental), acaba dificultando o diagnóstico em tempo adequado, assim como seu pronto tratamento, uma vez que inibe o acesso ao serviço de saúde (MEHMEDBAŠIĆ et al., 2017).

A análise do perfil de morbidade e o rastreamento de patologias ligadas a saúde mental entre servidores públicos federais tem sido motivo de preocupação dos gestores institucionais, justificado pelo impacto negativo que causa sobre o servidor e na instituição. Dentro das universidades federais, em detrimento das condições de trabalho, é possível identificar diversos grupos de servidores com diagnóstico de transtorno depressivo, principalmente os servidores que são professores e técnicos administrativos (BOUZADA et al., 2020; CAMPOS et al., 2021; TIARA et al., 2021).

O objetivo principal do estudo foi analisar a tendência temporal dos afastamentos por transtorno depressivo, em servidores públicos de uma universidade federal, entre 2012 e 2022.

METODOLOGIA

Trata-se de uma análise de série temporal das taxas dos afastamentos por transtorno depressivo unipolar, ocorrido com professores e técnicos administrativos que possuíam diagnóstico de transtorno depressivo F32 e F33, de acordo com a 10ª versão do Código Internacional de Doença.

A Análise de série temporal configura-se como um tipo de estudo na qual as medidas de frequência em um determinado grupo (unidade de análise) são feitas em momentos diferentes, de forma que possa se identificar tendências temporais nas informações que foram organizadas no tempo (ANTUNES et al., 2017).

Foram avaliadas as variáveis sociodemográficas, profissionais e as taxas anuais dos afastamentos. A análise descritiva foi realizada a partir da distribuição de frequência absoluta e relativa, incluindo às medidas de dispersão. A regressão de Prais-Winsten foi usada para efetuar a análise de tendência e cálculo da variação anual (*anual percent chance*), com nível de significância estatística menor que 0,05%. As tendências foram classificadas como crescente, decrescente ou estacionária. Os dados secundários foram coletados, em janeiro de 2023, no Sistema de Gestão de Pessoas, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de ética e Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS e atendeu às normas da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, CAAE: 608994222.9.0000.0021, parecer 5.639.497.

A redação científica do presente artigo foi norteada pelo *checklist do Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE)* (MALTA et al., 2010).

RESULTADOS

Foram registrados 2244 afastamentos do trabalho por transtorno depressivo em servidores públicos da UFMS, de 2012 a 2022, com uma média de 36,14 ($\pm 25,035$) dias, variando de 1 a 180 dias.

Em relação ao CID que motivou o afastamento dos servidores, 53,4% foram diagnosticados com F33 (Transtorno depressivo recorrente) e 46,6% foram diagnosticados com F32 (Episódios depressivos).

Os afastamentos incluíam servidores com média de idade de 51,24 ($\pm 10,24$) anos, sendo 70,9% do gênero feminino e 29,1% do gênero masculino (Tabela1). No que se refere à escolaridade (Tabela 1), a maior parte dos servidores (61,7%) que pediram afastamento possuíam ensino superior completo.

Referente ao estado civil (Quadro 1), 52,2% eram casados, 23,8% eram solteiros, 19,2% eram divorciados, 2,5% eram separados judicialmente e 2,3% eram viúvos.

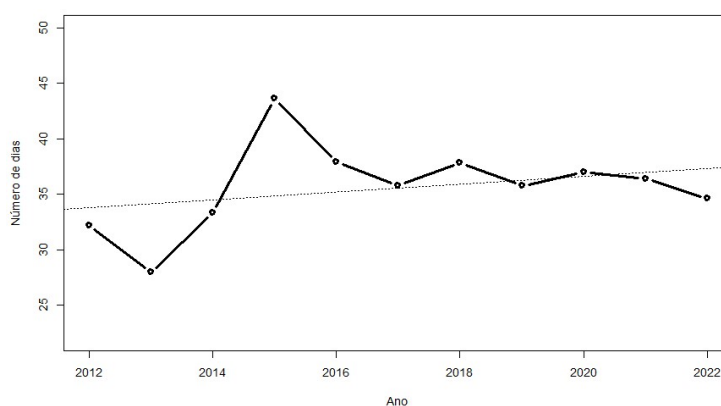
No que diz respeito ao cargo dos servidores que pediram afastamento no período de 2012 a 2022 (Tabela 1), 46,4% eram profissionais de saúde, 19,9% eram profissionais da administração e 19,2% eram profissionais da educação.

Em relação à lotação (Tabela 1), 42,8% dos servidores eram do Núcleo de Hospital Universitário, 28,4% se alocavam nas diretorias, coordenadorias e secretarias das Pró-reitorias, 15,3% pertenciam as faculdades, escolas e institutos da UFMS.

Tabela 1: Distribuição absoluta e relativa dos servidores públicos da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul que pediram afastamento por depressão de 2012 a 2022, segundo os dados sociodemográficos e profissionais, Campo Grande, Mato Grosso do Sul, (N=2.244).

Variável	N	%
Sexo		
Feminino	1591	70,9
Masculino	653	29,1
Escolaridade		
Fundamental Incompleto	34	1,5
Ensino Fundamental	43	1,9
Ensino Médio	426	19,0
Ensino Superior	1385	61,7
Mestrado	224	10,0
Doutorado	132	5,9
Estado civil		
Casado	1171	52,2
Divorciado	431	19,2
Separado judicialmente	57	2,5
Solteiro	534	23,8
Viúvo	51	2,3
Categoria profissional		
Profissionais de Saúde	1041	46,4
Profissionais da Administração	446	19,9
Profissionais de Educação	432	19,2
Outros profissionais técnicos	226	10,1
Outros profissionais de nível superior	99	4,4
Lotação		
Núcleo de Hospital Universitário	961	42,8
Pró-Reitorias (diretorias; coordenadorias; secretarias)	638	28,4
Faculdades, Escolas e Institutos	343	15,3
Reitorias	201	9,0
Agências	101	4,5

No que se trata da análise de tendência temporal geral (Figura 1) observa-se que não foi registrado tendência no número de dias de afastamento ao longo do período analisado, de 2012 a 2022 (0,3512; p-valor = 0,447), ou seja, a série permaneceu estacionária. No início da série histórica observa-se um pico de registro de afastamento entre 2014 e 2015, seguido de queda em 2016, e de forma linear, se manteve com poucas flutuações nos demais anos.

**Figura 1:** Tendência temporal geral da média das taxas de incidência mensais dos servidores públicos da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul que pediram afastamento por depressão de 2012 a 2022.

A análise de tendência dos dados sociodemográficos (Tabela 2) permitiu visualizar padrões e tendências em algumas variáveis de agrupamento. No período analisado, houve um aumento no número de dias de afastamento para a Escolaridade Ensino Fundamental (4,718%; p=0,036), para o Estado Civil Separado Judicialmente (2,150%; p=0,004) e para a faixa etária até 51 anos (0,601%; p=0,054), que ficou no limite da significância estatística.

Tabela 2: Distribuição das médias das taxas de afastamento por depressão dos servidores públicos da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul de 2012 a 2022.

Variável		2012	2013	2014	2015	2016	%		2017	2018	2019	2020	2021	2022	Mudança anual	p-valor
Idade	<= 51	31,59	29,50	28,02	40,90	34,27	30,64	37,05	35,01	37,97	35,99	34,69	34,69	0,601	0,054	
	> 51	32,36	26,75	36,04	45,47	41,21	38,69	38,84	37,02	35,56	37,20	34,33	34,33	0,254	0,694	
Sexo	Feminino	32,05	25,34	33,94	39,13	37,42	33,63	36,66	36,37	35,99	31,52	33,20	33,20	0,250	0,578	
	Masculino	32,81	37,83	32,29	53,06	40,91	42,87	40,85	34,29	38,94	45,89	36,84	36,84	0,306	0,557	
Escolaridade	Fundamental Incompleto	15,00	0,00	50,17	62,31	78,00	60,00	0,00	45,00	51,67	0,00	0,00	0,00	3,629	0,332	
	Ensino Fundamental	26,67	39,75	9,33	26,00	37,45	44,75	41,00	67,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,718	0,036	
	Ensino Médio	33,36	24,00	33,70	49,52	40,37	33,74	36,85	44,14	30,59	40,08	30,22	30,22	0,240	0,736	
	Ensino Superior	33,81	26,26	32,38	40,15	37,62	35,44	38,34	33,26	36,66	33,55	35,72	35,72	0,376	0,386	
	Mestrado	6,25	31,92	36,69	36,00	24,92	41,11	35,19	30,14	32,83	35,00	36,35	36,35	1,298	0,129	
	Doutorado	0,00	36,67	22,50	5,00	18,75	24,00	39,41	43,91	47,06	53,05	32,80	32,80	2,000	0,286	
Estado Civil	Casado	34,08	24,51	36,17	43,91	38,55	34,77	37,92	38,45	37,82	39,81	40,06	40,06	0,766	0,109	
	Divorciado	24,55	35,10	29,48	39,08	41,33	38,73	36,76	32,51	35,67	23,30	21,41	21,41	-0,489	0,589	
	Separado Jud.	15,75	0,00	15,00	19,14	20,00	16,40	24,25	33,15	37,86	31,33	32,67	32,67	2,150	0,004	
	Solteiro	36,21	24,90	23,69	45,62	28,82	36,55	38,41	33,53	35,60	31,98	32,45	32,45	0,385	0,419	
	Viúvo	42,63	36,00	46,50	68,45	40,00	40,90	48,50	0,00	0,00	30,00	0,00	0,00	-0,960	0,528	

As taxas mensais de afastamento por transtorno depressivo em servidores da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, no período de 2012 a 2022, estão descritas na Tabela 3. O poder estimado do ajuste do modelo foi de 81,4%.

DISCUSSÃO

Entre os anos de 2012 e 2022, o Sistema de Gestão de Pessoas registrou 2244 afastamentos por transtorno depressivo em servidores públicos da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS, com uma média de 36,14 ($\pm 25,035$) dias de afastamento, variando de 1 a 180 dias. A média de número de dias de afastamento se assemelha a um estudo realizado no Instituto Federal do Tocantins que obteve uma média de 31,3 e inferior ao encontrado em servidores da Universidade Federal de Ouro Preto, que apresentou valor médio de 91 dias (COSTA et al., 2022) e no Instituto Federal do Ceará, com média de 75 dias por servidor (BASTOS et al., 2018). A média do tempo de dias de afastamento observado pode ser considerado médio, considerando a comparação com essas outras instituições, bem como a necessidade de um tempo considerável para a reabilitação do servidor, pode-se dizer que a média de 36,14 dias de afastamento observada na UFMS é razoável. Embora possa ser considerada mais baixa em relação a algumas instituições, ainda é um período significativo que leva em conta a importância da recuperação adequada do servidor afetado pelo transtorno depressivo.

A intervenção terapêutica ativa e sustentada dos transtornos psiquiátricos pode minimizar os afastamentos do trabalho (MURAMATSU et al, 2019). Entretanto, há uma justificativa plausível que explica a conduta dos psiquiatras em optar pela emissão de atestados médicos com dias de afastamento variados. Os transtornos depressivos, por se tratar de uma doença crônica, envolvem tratamento de longo prazo para evitar agravos, como o suicídio (MOREIRA, 2023). Indivíduos com transtornos psíquicos são mais vulneráveis aos riscos de suicídio (MACEDO et al., 2023). A precisão diagnóstica e a classificação da gravidade do quadro depressivo são cruciais para determinar a conduta clínica adequada. Com isso, previne-se, além do suicídio, disfunções na execução de atividades sociais e laborais, desfechos susceptíveis a ocorrer sem intervenção

clínica (MATOS et al., 2021; MACEDO et al., 2023).

O tratamento medicamentoso com antidepressivos necessita de uma avaliação sistemática dos efeitos esperados e colaterais. Nesse sentido, possivelmente, a conduta clínica incluirá o afastamento do servidor por períodos prolongados e/ou curtos, necessários para avaliar os efeitos farmacológicos, acompanhar a adesão medicamentosa e o tratamento multiprofissional (MOREIRA, 2023). Destarte, alguns trabalhadores de universidade pública, com diagnóstico de transtorno depressivo, podem apresentar dificuldades para aderir ao esquema terapêutico medicamentoso ampliando o tempo de afastamento. Nesse aspecto, é necessária a análise de fatores associados como as características sociodemográficas e laborais para promover a melhoria na adesão ao esquema terapêutico (LIMA et al., 2021).

A precisão diagnóstica e a classificação da gravidade do quadro depressivo são cruciais para determinar a conduta clínica adequada. Com isso, previne-se a disfunção na execução de atividades social e o suicídio. Desfechos que pode ocorrer em casos sem intervenção clínica (MATOS et al., 2021; MACEDO et al., 2023). No presente estudo a maior frequência das causas de afastamento se refere ao F33 - Transtorno depressivo recorrente (53,4%) e F32 - Episódios depressivos (46,6%). No entanto, ao comparar outros estudos realizados em universidades, verifica-se que os motivos dos afastamentos apresentam uma variabilidade de capítulos da CID-10, prevalecendo o grupo do CID que varia do F30 ao 48, dos quais os principais incluem: F32 - Episódios depressivos; F33 - Transtorno depressivo recorrente; F40 - Transtorno fóbico-ansiosos; CID F43 - Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (BOUZADA et al., 2020; CAMPOS et al., 2021; TIARA et al., 2021). Os subtipos de transtorno depressivo evidenciados traduzem as adversidades enfrentadas pelos servidores públicos.

Frente ao perfil de morbidade dos servidores públicos, estratégias institucionais de promoção, reabilitação e educação em saúde dos servidores têm sido implementadas dentro de algumas instituições de ensino superior, com abordagens individuais e coletivas (TELLES et al., 2019; SOUZA et al., 2020; SANTOS, 2023).

Dois bons exemplos são as estratégias implementadas na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e na Universidade de São Paulo (USP). Na Universidade Federal do Rio de Janeiro, foi criado um Projeto de Atenção à Saúde Mental associados a um Programa de Atenção e Vigilância em Saúde Mental dos Trabalhadores com uma equipe multidisciplinar. Como resultado, as ações executadas permitiram identificar os problemas de saúde em contextos espaciais e sociais, mapeando tendências temporais, determinando a prevalência de grupo de diagnósticos das depressões e de grupos mais susceptíveis ao adoecimento. A partir daí as intervenções planejadas são mais resolutivas, em relação a adesão ao tratamento e ao acompanhamento durante o período de afastamento e retorno ao trabalho (TELLES et al., 2019).

Dentro da USP, o Programa Institucional de Reabilitação tem beneficiado os servidores públicos. O programa demonstrou melhorar a capacidade para o trabalho e identificar fatores organizacionais que favorecem o processo de reabilitação profissional. Foi feito um acompanhamento dos trabalhadores acometidos por danos físicos e psicológicos, concomitante a implementação de um conjunto de medidas físicas, mentais, profissionais e sociais que facilitem o retorno ao trabalho, das quais incluem: mudança de

função, serviço compatível com a capacidade profissional, práticas de valorização da competência do trabalhador, satisfação no trabalho e pertencimento a organização (SANTOS, 2022).

O perfil epidemiológico, traçado a partir dos dados sociodemográficos dos afastamentos, assemelha-se aos resultados de estudos realizados com servidores públicos federais de outras regiões do país (OLIVEIRA et al., 2015; BAASCH et al., 2017; BARROS et al., 2019; SALVADOR, 2021). Os pontos mais relevantes do perfil identificado é a idade, escolaridade, sexo e o local de trabalho.

Os transtornos mentais em servidores públicos podem ocorrer em qualquer idade (FERREIRA et al., 2012; OLIVEIRA et al., 2015; ALARCON et al., 2019). A média 51,24 (\pm 10,24) anos encontrada no presente estudo pode ser reflexo da atual transição demográfica, em que se vislumbra o envelhecimento populacional. Alguns estudos evidenciaram uma variação de afastamentos em servidores com idades acima de 30, 40 e 55 anos (CAMPOS et al., 2020; SANTI et al., 2017; SALVADOR, 2021). Nesse aspecto, como a idade é um fator de risco para o suicídio, é necessário identificar situações que possam causar vulnerabilidade social e emocional no ambiente ocupacional, associando a idade como um cofator (MACEDO et al., 2023).

Um dos pontos interessantes de se observar é que a maior prevalência de afastamento no grupo de servidores do sexo feminino. Estudos apontam que os fatores biológicos, psicossociais e culturais estão relacionados à prevalência de afastamento em mulheres, das quais incluem a multiplicidade de papéis assumidos, a sobrecarga de trabalho, a desigualdade de gênero inter e intra-atividade profissional (OLIVEIRA et al., 2015; BAASCH et al., 2017).

Em mulheres, o estresse relacionado à organização de trabalho e a conflitos interpessoais pode ser um preditor da ocorrência de faltas por doença em oito dias ou mais (WEDEGAERTNER et al., 2013). Além disso, a insatisfação com a conciliação entre trabalho e família e os conflitos trabalho-família e família-trabalho estão associados a subseqüentes ausências por doença de longo prazo devido a transtornos mentais em mulheres (KANGAS et al., 2023).

No que se refere à escolaridade, a alta qualificação (ensino superior completo), demonstrada pela maioria (61,7%) dos afastados possuem ensino superior completo, deve-se pela Política de Capacitação institucional, que estabelece como prioridade a capacitação do quadro de servidores, incentivando a contínua qualificação e atualização dos seus servidores, tanto com cursos de graduação como de pós-graduação (UFMS, 2020). A progressão por capacitação profissional na carreira estimula os servidores a aderirem a Política de Capacitação, com isso é esperado que servidores possuam níveis de escolaridade acima do que foi exigido no ingresso ao serviço público (UFMS, 2022).

No tocante ao predomínio de servidores casados (52,2%), a literatura vem apontando que alguns relacionamentos conjugais geram cobranças e conflitos, aumentando a sobrecarga física e emocional diária dos indivíduos (GONTIJO et al., 2023; BARROS et al., 2019).

Ademais, as características do grupo populacional levantadas neste estudo, podem permitir aos gestores a elaboração de um planejamento estratégico e a implementação de medidas no âmbito institucional, que contribuam para a manifestação e/ou agravamento de doenças psiquiátricas (TELLES et al., 2019).

O processo de trabalho, bem como as suas condições, está relacionado diretamente com a saúde de quem o executa e pode variar de acordo com a categoria profissional (MOTA et al., 2020; VEDOVATO, 2021).

As universidades públicas brasileiras têm passado por novas configurações, caracterizados pela jornada de trabalho intensa, sobrecarga de trabalho, excesso de controle institucional, sucateamento da infraestrutura, entre outros. Nessas condições de trabalho, o cenário torna-se desfavorável a saúde mental dos servidores que ocupam esse espaço. Servidores, rotineiramente, entram em conflito com a organização e demandas de trabalho, que por muito vezes são acompanhados de prazos, cobranças e inúmeras exigências que acentuam as situações precárias de trabalho (CAMPOS et al., 2020a).

Dentro da Universidade há uma pluralidade de funções que são atribuídas aos servidores que sobrepõem o processo de trabalho restrito ao ambiente de trabalho e que podem expor os servidores a risco de adoecimento, principalmente de profissionais da administração e da educação (FERREIRA et al., 2019; CAMPOS et al., 2020a). Particularmente, em docentes do magistério superior, estudo realizado com docentes de uma universidade pública da Bahia observou que algumas características laborais em professores estavam associadas com as seguintes variáveis: sentimento de desgaste na relação com os alunos; falta de satisfação em trabalhar na Instituição; sentir pressionado para publicar informações científicas (produtivismo acadêmico); não sentir proteção dentro do campus e desejo de abandonar a Instituição (CAMPOS et al., 2020b).

Mesmo diante de um ambiente laboral adoecedor, muitos servidores públicos possuem dificuldades para estabelecer a relação adoecimento psíquico com a sua atividade laboral. Como consequência, demoram a procura por atendimento especializado ou seguem trabalhando sem tratamento (MOTA et al., 2020).

Em relação aos servidores que atuam na área da saúde, é sabido que esses apresentam altos índices de adoecimento, inclusive psíquico (FEITOSA et al., 2020). Os servidores que atuam como profissionais de saúde, rotineiramente, entram em contato com pessoas potencialmente contaminadas com patógenos transmissíveis, muitas das vezes sem proteção e segurança adequada. Também convivem com situações de morte de pacientes e colegas de trabalho. Assim, aumenta-se a ansiedade, medo, estresse e a preocupação em trabalhadores expostos, contribuindo assim para o afastamento do trabalho para tratamento da própria saúde (VEDOVATO, 2021). Cabe ressaltar que durante a pandemia, trabalhadores da saúde experimentaram o estresse emocional grave, afetando negativamente a capacidade para a tomada de decisões clínicas no atendimento de indivíduos e famílias (JO et al., 2020).

Neste estudo, grande parte (48,9%) dos servidores estavam lotados no Núcleo de Hospital Universitário (LUNARDI et al., 2018). O ambiente hospitalar é insalubre, perigoso, gerador de sofrimento, contém problemas éticos relacionados a gestão e é palco de muitas batalhas entre trabalhadores. Além disso, há elementos dinâmicos (cargas de trabalho: biológicas, químicas, físicas e mecânicas) que interagem com o trabalhador durante a jornada de trabalho que pode causar patologias (FELLI, 2012). Portanto, é fundamental que características psicossociais do trabalho que sejam verificadas nos ambientes de trabalho, pois estão associadas aos afastamentos de longa duração por transtornos mentais (HOFFEN et al., 2020).

No local de lotação, entre os trabalhadores, acredita-se que exista um conjunto de causalidades e

constrangimentos psicológicos diários, nem sempre perceptíveis, mas que se instalam ao longo do tempo provocando doenças relacionadas ao trabalho (GUILAND et al., 2017).

Pesquisa desenvolvida em um Hospital Universitário do Sul do Brasil, evidenciou que profissionais que laboram no espaço hospitalar evidenciam o sofrimento moral decorrente de situações conflituosas relacionadas às condições de trabalho, insubordinação profissional e a falta de autonomia (DRAGO et al., 2020).

Quanto as implicações da análise de tendência realizada no presente estudo, pode se dizer que, embora seja difícil ser preciso em afirmar os fatores que explicam o comportamento da série histórica (estacionária) referente aos dias perdidos, observada na análise de tendência geral, estudos apontam que os dias perdidos oriundos do afastamento por transtorno depressivo é um evento frequente em servidores públicos, sendo apontado como o mais prevalente em alguns estudos realizados em instituições públicas federais de ensino (GODINHO et al., 2019; BOUZADA et al., 2020; CAMPOS et al., 2021; TIARA et al., 2021). No Brasil, a prevalência do afastamento por transtorno depressivo entre servidores públicos chega a 25% (CUNHA et al., 2009; LEÃO et al., 2015; BASTOS et al., 2018).

Quando analisado por categorias, a série temporal do número de dias de afastamento do trabalho por transtorno depressivo em servidores públicos da UFMS, de 2012 a 2022, configurou-se como tendência crescente entre aqueles que possuíam o nível fundamental de escolaridade (4,718%; $p=0,036$) e os separados judicialmente Separado Judicialmente (2,150%; $p=0,004$). Ter baixa escolaridade aumenta a prevalência de adoção de comportamentos de riscos para doenças crônicas (MELLER et al., 2019). A menor escolaridade está relacionada a dificuldades de acesso a compreensão das informações de saúde, que são fundamentais para prevenir agravos e doenças (BARROS, 2019). Destarte, o grau de escolaridade por estar diretamente associado a menores rendas, gerando limitações ao acesso a planos privados de saúde, alimentos mais saudáveis, entre outras situações (DAMIANI et al., 2017; BARROS, 2018).

Pessoas com baixas renda apresentam maior propensão a desenvolver sintomas depressivos do que os de renda mais alta (ETTMAN et al., 2020). Embora haja uma grande concentração de renda entre os servidores públicos, a renda não é alta entre os que possuem baixa escolaridade (BARROS, 2019). Um estudo, de coorte realizado com servidores britânicos mostrou que aqueles que ocupavam nível hierárquico inferior no trabalho, por possuir níveis mais baixos de escolaridade, tinham uma taxa de mortalidade três vezes maior do que aqueles que ocupavam níveis hierárquicos superiores, visto executarem processos de trabalho distintos (MARMOT et al., 2005). Os cargos que exigem baixo nível de escolaridade são descritos como cargos técnicos e operacionais, sendo mais insalubres.

A crescente tendência de afastamento observada em servidores separados judicialmente pode ser uma consequência dos efeitos negativos da própria separação na saúde mental, potencializados pela pandemia da COVID-19. A separação judicial conjugal é caracterizada por uma ruptura de laços afetivos entre duas pessoas, além de modificação da atividade econômica, o que gera consequências psicológicas e emocionadas para o casal, filhos e familiares, podendo culminar em adoecimento (GUIMARÃES et al., 2023; FRUTUOSO et al., 2023).

O instituto jurídico da separação sofreu mudanças ao longo da histórica, tornando mais fácil a sua concretização e desburocratização. Em muitos casos, o processo pode ser simplificado e resolvido por um Tabelionato de Notas (BRASIL, 2022). No entanto, a maioria dos casos pode levar meses ou anos aguardando a conclusão na vara judiciária, em casos que o casal não tenha filhos ou não haja consenso na partilha dos bens (CAMACHO, 2022; BRASIL, 2023).

Ano após ano, os processos de separação judicial vêm crescendo desde a promulgação da Lei nº 11.441/2007 (CAMACHO, 2022). No Brasil, os casos de separação judicial que culminaram em divórcio cresceram em 75% nos últimos 5 anos. Só em 2021 foram registrados 386,8 mil casos (IBGE, 2023).

O contexto da Pandemia do COVID-19 contribuiu para o no aumento exponencial dos separação e divórcio (SILVA et al., 2021). A Pandemia provocou a mudanças na rotina da maioria das famílias brasileiras. Mudanças que, associadas a convivência acirrada, podem provocar momentos de estresse e abalo emocional em relacionamentos que já apresentam uma estrutura afetiva frágil, agravadas com o desgaste emocional, brigas, desconfianças, desemprego, infidelidade, vícios e violência doméstica (SILVA et al., 2021). A violência doméstica acarreta diversos problemas, como a depressão, ansiedade, dificuldades de socialização, distúrbios de sono e comportamentais (FERREIRA et al., 2023).

Em relação a “tendência temporal crescente” observada na faixa etária até 51 anos (0,601%; $p=0,054$), pode ser em consequência do processo de envelhecimento e de questões sociais, laborais, família e projeto de vida. Diversos estudos vêm demonstrando que servidores com idades superiores apresentam tendência de afastamento por transtorno mental (LEÃO et al., 2015; GAVIN et al., 2015; MENDONÇA et al., 2019). À medida que a idade cronológica avança, espera-se que cresça a frequência de afastamento por doença, em decorrência das alterações fisiológicas e sociais na vida do indivíduo (SANTI et al., 2018). À medida que o indivíduo envelhece um ano, a chance de ser diagnosticado com transtorno depressivo aumenta em 0,4% (SOUSA, 2022). Ressalta-se que com a idade, há um aumento das responsabilidades no trabalho, na vida social e no cuidado com familiares. Também pode haver uma cobrança pela construção de patrimônio que em conjunto com as responsabilidades pode acarretar o surgimento de transtornos mentais (OLIVEIRA, 2019; FERREIRA, 2021).

CONCLUSÕES

O presente estudo caracterizou o perfil dos servidores públicos afastados por transtorno depressivo e analisou a série temporal das taxas de afastamento. A caracterização permitiu determinar a distribuição dos transtornos depressivos no grupo ocupacional estudado, de forma que foi identificado o grupo mais acometido dentro na UFMS. Enquanto, as tendências detectadas nas variáveis de agrupamento forneceram um diagnóstico dinâmico da ocorrência dos afastamentos e sua previsão, sendo útil para que gestores planejem intervenções em saúde direcionadas aos servidores.

Neste sentido, sugere-se aos gestores as seguintes recomendações: criar um ambiente de trabalho positivo, que possibilite equilibrar a vida profissional com a pessoal; incentivar a comunicação aberta, o respeito nas relações interpessoais de trabalho e contribuir para um bom clima organizacional; prestar apoio

social adequado dentro e fora do ambiente de trabalho; aperfeiçoar a qualidade dos programas de apoio a saúde dos servidores já implementados no âmbito da universidade; investir em programas de educação em saúde voltados para a saúde mental, focado nos grupos mais prevalente da depressão; promover a flexibilidade no ambiente de trabalho; identificar setores e/ou áreas de maior carga psíquica; Propiciar adesão adequada para um tratamento bem-sucedido do transtorno depressivo, assim como a melhora do vínculo terapêutico; Monitorar rigorosamente aqueles que apresentarem, ideação, intenção ou planos suicidas e/ou homicidas; estimular os servidores públicos a aderirem a convocação para os exames médicos ocupacionais; avaliar a adaptação dos servidores recém admitidos no trabalho e detectar problemas enfrentados; realizar um mapeamento de problemas por psicólogos organizacionais e/ou assistentes sociais, em diferentes espaços de trabalho.

Cabe destacar como ponto importante a melhoria do acesso ao tratamento: consulta com profissionais especializados em saúde mental, parcerias com clínicas e terapeutas externos, oferta de diversas opções de tratamento para a depressão (antidepressivos, terapia eletroconvulsiva e intervenções psicossociais, estimulação magnética transcraniana repetitiva, terapia de luz, estimulação do nervo vago, estimulação cerebral profunda e tratamento de privação de sono, terapia de suporte com yoga e meditação).

De forma geral, implementar medidas que favoreçam a prevenção, promoção e reabilitação em ambientes de trabalho requer esforços coordenados que envolvem uma lista de recomendações. Nesse sentido, os psiquiatras em conjunto com demais profissionais desempenham um papel importante na implementação de intervenções psiquiátricas.

REFERÊNCIAS

ALARCON, A. C. R. S.; GUIMARÃES, L. A. M.. Prevalence of minor mental disorders among employees of a public university of the state of Mato Grosso do Sul, Brazil. **Rev. Sul Americana de Psicologia**, v.4, n.1, p.46-65, 2016.

Almeida, D. B.; MOTA, S. C. B.; MESQUITA, D. S.; HONÓRIO, J. E. R.. A relação entre marcadores inflamatórios e depressão: uma revisão da literatura. **Scire Salutis**, v.11, n.1, p.84-97, 2021. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2236-9600.2021.001.0010>

ANTUNES, J. A. P. J.. Crise econômica, saúde e doença. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v.16, n.2, p.274-28, 2015.

BAASCH, D.; CRUZ, R. M.; TREVISAN, R. L.. Epidemiological and Clinical Predictors of License for Health Care Due to MBD. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.36, p.e3657, 2020. DOI: <http://doi.org/10.1590/0102.3772e3657>

BAPTISTA, C. J.; MATOS, H. F.; VIEIRA, L. K. L.; MENDONÇA, L. G. Z.; BARROSO, W. R.; MARTINS, A. M.. COVID-19 e saúde mental: Fatores associados à depressão, ansiedade e estresse em uma comunidade universitária. **Psico**, v.53, n.1, p.e41359, 2022. DOI: <http://doi.org/10.15448/1980-8623.2022.1.41359>

BARROS, A. O.; BARROS, A. L. O.; MATTOS, R. M. P. R.; SANTANA, B. R. O.; BARRETO, I. D. C.; PIMENTEL, D.. Afastamento do trabalho por depressão em docentes da

rede pública. **Debates em Psiquiatria**, v.9, n.1, p.6-17, 2019. DOI: <http://doi.org/10.25118/2763-9037.2019.v9.62>

BASTOS, M. A. L.; SILVA, G. B. S.; DOMINGOS, E. T. C.; ARAÚJO, R. M. O.; SANTOS, A. L.. Sick leaves by mental disorders: case study with public servants at an educational institution in Ceará, **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v.16, n.1, p.53-59, 2018. DOI: <http://10.5327/z1679443520180167>

BOUZADA, D. F.; SOL, N. A. A.; SILVA, C. A. M.. Absenteeism due to mental and behavioral disorder in employees of a federal university. **Rev. Brasileira de Medicina do Trabalho**, v.20, n.4, 2020. DOI: <http://10.47626/1679-4435-2022-763>

BRASIL. **Lei nº 11.441, de 4 de janeiro de 2007**. Altera dispositivos da Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, possibilitando a realização de inventário, partilha, separação consensual e divórcio consensual por via administrativa. Brasília: DOU, 2007.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós**. Brasília: TST, 2021.

CAMACHO, G. F.. **Divórcio extrajudicial comodidades e desburocratização oferecidas pela lei 11.441 de 2007**. São Paulo: UJST, 2022.

CAMPOS, E. V.; CARVALHO, A. M. A.; SOUZA, A. S.. Adoecimento docente de uma instituição pública federal de ensino superior: uma análise dos atestados médicos de saúde. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v.7, n.7, p.1-14, 2021. DOI: <http://doi.org/10.51891/rease.v7i7.1669>

CAMPOS, T.; VÉRAS, R. M.; ARAÚJO, T. M.. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v.10, p.1-19, 2020. DOI: <http://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193>

CAMPOS, T.; VÉRAS, R. M.; ARAÚJO, T. M.. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v.10, p.1-19, 2020. DOI: <http://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193>

COSTA, A. S.; GRIEP, R. H.; ROTENBERG, L.. Percepção de risco de adoecimento por COVID-19 e depressão, ansiedade e estresse entre trabalhadores de unidades de saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v.38, p.2022. DOI: <http://doi.org/10.1590/0102-311X00198321>

Costa, M. F.; COSTA, K. S.; SILVA, S. O.; LIMA, V. L. C.; LEITE, T. S. A.. Transtorno disfórico pré-menstrual: entendendo um adoecimento exclusivamente feminino. **Humanidades & Inovação**, v.7, n.4, p.361-369, 2020.

CUNHA, J. B.; BLANK, V. L.; BOING, A. F.. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Rev. Brasileira de Epidemiologia**, v.12, n.2, p.226-236, 2009. DOI: <http://doi.org/10.1590/S1415-790X2009000200012>

DAMIANI, T. F.; PEREIRA, L.; FERREIRA, M. G.. Consumo de frutas, legumes e verduras na Região Centro-oeste do Brasil: prevalência e fatores associados. **Ciência e Saúde Coletiva**, v.22, p.369-8, 2017. DOI: <http://doi.org/10.1590/1413-81232017222.12202015>

DRAGO, L. C.; RAMOS, S. F. R.; BREMER, L. C. F.; SILVEIRA, L. R.; BRITO, M. M. J.. Sofrimento moral de enfermeiros gerentes em um hospital universitário. **Rev.de Pesquisa Cuidado é Fundamental**, v.12, p.1074-1080, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/0.9789/2175-5361.rpcfo.v12.7776>

ETTMAN, C. K.; ABDALLAA, S. M.; COHEN, G. H.; SAMPSON, L.; VIVIER, P. M.; GALEA, S.. Prevalence of depression symptoms in us adults before and during the covid-19 pandemic. **JAMA network open**, **American Medical Association**, v.3, n.9, 2020. DOI: <http://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.19686>

FEITOSA, C. D. A.; FERNANDES, M. A.. Afastamentos laborais por depressão. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v.28, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3634.3274>

FELLI, V. E. A.. Condições de trabalho de enfermagem e adoecimento: motivos para a redução da jornada de trabalho para 30 horas. **Enfermagem em Foco**, v.3, n.4, p.178-181, 2012.

FERREIRA, K. L.; SILVA, A. V.; BORGES, D. M.. Reflexos da pandemia covid-19 na violência doméstica. **Laura Miraut**

Martín Antonio Sorela Castillo Directores, p.73, 2023.

FERREIRA, P.. Absenteísmo-doença: perfis de adoecimento dos servidores públicos federais de uma Universidade Federal do estado do Pará. **Trabalho (En)Cena**, v.6, p.e0210010, 2021. DOI: <http://doi.org/10.20873/2526-1487e0210010>

FERREIRA, R. C. GRIEP, R. H.; FONSECA, M. J. M.; ROTENBERG, L.. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, v.46, n.2, p.259-268, abr. 2012. DOI: <http://doi.org/10.1590/S0034-89102012005000018>

FRAUZINO, F. C.; MARQUEZAN, A. L. C. O.. Ayahuasca nos transtornos de ansiedade e depressão na atenção primária à saúde. **Humanidades e Inovação**, v.9 n.3, 2022.

FRUTUOSO, K. C. V.; FRAZÃO, C. G. X. O.; DIRINO, D. C.. A separação obrigatória de bens e o afastamento da Súmula 377 do STF: análise acerca das implicações patrimoniais e sucessórias. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v.9, n.5, p.1167-1185, 2023. DOI: <http://doi.org/10.51891/rease.v9i5.9855>

GAVIN, R. S.; REISDORFER, E.; DONATO, E. C. S. G.; REIS, L. N. R.; ZANETTI, A. C. G.. Associação entre depressão, estresse, ansiedade e uso de álcool entre servidores públicos. **SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas**, Ribeirão Preto, v.11, n.1, p.02-09, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1806-6976.v11i1p2-9>

GODINHO, M. R.. Sintomatologia depressiva em trabalhadores de uma universidade pública: um estudo de coorte dos fatores associados. **Revista de Enfermagem da UFJF**, v.5, n.1, p.1-9, 2019. DOI: <http://doi.org/10.34019/2446-5739.2019.v5.2786>

GONTIJO, E. E. L.; SILVA, M. G.; INOCENTE, N. J.. Depressão na docência: revisão de literatura. **Vita et Sanitas**, v.7, p.87-98, 2013.

GUILLAND, R.; KLOKNER, S. G. M.; KNAPIK, J.; CARLOTTO, P. A. C.; TREVISAN, K. R. R. R.; ZIMATH, S. C.; CRUZ, R. M.. Prevalência de sintomas de depressão e ansiedade em trabalhadores durante a pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.20, 2022. DOI: <http://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs00186>

GUIMARÃES, L. A.; MARINHO, Y. E. A.; PIMENTEL, A. R. F.. Mourning in separation: contributions of psychology to coping it. **Research, Society and Development**, v.12, n.1, 2023. DOI: <http://doi.org/10.33448/rsd-v12i1.38831>

HELM, K.; VIOL, K.; WEIGER, T. M.; TASS, P. A.; GREFKES, C. G.; MONTE, D. D.; SCHIEPEK, G.. Neuronal connectivity in major depressive disorder: a systematic review. **Neuropsychiatric Disease and Treatment**, v.14, p.2715-2737, 2018.

HOFFEN, M. F. A.; ROELEN, C. A. M.; RHENEN, W. V.; SCHAUFELI, W. B.; HEYMANS, M. W.; TWUIJK, J. W. R.. Psychosocial work characteristics and long-term sickness absence due to mental disorders. **Journal of Mental Health**, v.29, n.6, p.649-656, 2020. DOI: <http://10.1080/09638237.2018.1437603>

IBGE. **Pesquisa Estatística do Registro Civil:** tabela 5936 - escrituras de divórcio, por tempo transcorrido entre as datas do casamento e da escritura e regime de bens do casamento. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

JO, S.; KOO, B.; YUN, W.S.; KIM, H.. The psychological impact of the coronavirus disease pandemic on hospital workers in Daegu, South Korea. **Comprehensive psychiatry**, v.103, 2020. DOI: <http://doi.org/10.1016/j.comppsy.2020.152213>

KANGAS, L.; HAUKKA, E.; LALLUKKA, T.; RAHKONEN, O.; TANNER, S. T.; ARJAS, P. L.. Work-family conflicts and long-term medically certified sickness absence due to mental disorders - a follow-up study of female municipal employees. **BMC Public Health**, v.23, n.1, p.1137, 2023. DOI: <http://doi.org/10.1186/s12889-023-16075-y>

LEÃO, A. L.; BARBOSA, A. B.; RASSI, E. N.; RIBEIRO, C. A. N.; TURCHO, M. D.. Sickness absence in a municipal public service of Goiânia, Brazil. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v.18, n.1, p.262-277, 2015. DOI: <http://doi.org/10.1590/1980-5497201500010020>

LIMA, L. P.; ALMEIDA, P. F.; BERGUER, F. C.; ANDREANI, L. P.; KRUM, E. A.; BORDIN, D.. Factors related to adherence to drug treatment in public university workers. **Revista Rene**, v.22, 2021. DOI: <http://doi.org/10.15253/2175-6783.20212244129>

LUNARDI, V. L.; BERLEM, E. L. D.; BULHOSA, M. S.; SANTOS, S. S. C.; LUNARDI, W. D. F.; SILVEIRA, R. S. S.; BAO, A. C.; DALMOLIN, G. L.. Moral distress and the ethical dimension in nursing work. **Rev. Brasileira de Enfermagem**, v.62, n.4, p.599-603, 2009. DOI: <http://doi.org/10.1590/S0034-71672009000400018>

MACEDO, A. B.; LAGO, J. J. O.; GONÇALVES, J. B. S.; SILVA, A. M. B.. Suicídio na população idosa na pandemia da COVID-19: uma revisão sistemática. **Revista de Psicologia da IMED**, v.14, n.2, p.119-136, 2023. DOI: <http://doi.org/10.18256/2175-5027.2022.v14i2.4635>

MALTA, D. C.; GOMES, C. S.; SZWARCOWALD, C. L.; BARROS, M. B. A.; SILVA, A. A. G.; PRATES, E. J. S.; MACHADO, I. E.; SOUZA, P. R. B. J.. Distanciamento social, sentimento de tristeza e estilos de vida da população brasileira durante a pandemia de Covid-19. **Saúde em Debate**, v.44, p.177-190, 2020. DOI: <http://doi.org/10.1590/0103-11042020E411>

MALTA, M.; CARDOSO, L. O.; MAGNANINI, M. M. F.; SILVA, C. M. F. P.. STROBE Iniciativa STROBE: subsídios para a comunicação de estudos observacionais. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.44, n.3, p.559-565, jun. 2010. DOI: <http://doi.org/10.1590/s0034-89102010000300021>.

MARMOT, M.; BRUNNER, E.. Cohort profile: the whitehall II study. **International Journal of Epidemiology**, v.34, n.2, p.251-256, 2005. DOI: <http://doi.org/10.1093/ije/dyh372>

MATOS, A.; MOLL, M. F.; OLIVEIRA, P. S. M.; GALDINO, R. B. A. P.; ALMEIDA, W. C. B.; TRAJANO, J. D. S.. Ocorrência de depressão relacionada ao trabalho no interior de Minas Gerais. **Research, Society and Development**, v.10, n.9, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i9.17759>

MEHMEDBAŠIĆ, A. B.; KUČUKALIĆ, S.. Stigma of psychiatric

diseases and psychiatry. **Psiquiatria Danubina**, v.29, n.5, p.877-879, 2017.

MOREIRA, M. Z. C.; UBER, A. P.; GODINHO, J.. Avaliação da adesão ao tratamento farmacológico em pacientes com Transtornos de Ansiedade e Depressão por meio do cuidado farmacêutico. **Brazilian Journal of Development**, v.9, n.1, p.3309-3330, 2023. DOI: <http://doi.org/10.34117/bjdv9n1-229>

MOTA, C. A.; SILVA, A. K. L.; AMORIM, K.. Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. **Rev. Psicologia Organizações e Trabalho**, v.20, n.1, p.891-898, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17691>

MURAMATSU, K.; FUJINO, Y.; KUBO, T.; OTANI, M.; MATSUDA, S.. Relationship between treatment and period of absence among employees on sick leave due to mental disease. **Industrial Health**, v.57, n.1, p.79-83, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.2486/indhealth.2018-0055>

OLIVEIRA, L. A.; BALDAÇARA, L. R.; MAIA, M. Z. B.. Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.40, p.156-169, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/doi.org/10.1590/0303-7657000092614>

OLIVEIRA, T. C.. Perfis de adoecimento mental dos servidores públicos federais assistidos pelo SIASS IFGOIANO /IFG. **Revista de educação, ciência e tecnologia do IFG**, v.4, n.2, 2019.

SADOCK, B. J., SADOCK, V. A.; RUIZ, P.. **Compêndio de psiquiatria:** ciência do comportamento e psiquiatria clínica. Porto Alegre: Artmed, 2016.

SALVADOR, A. B. C. S.. **Prevalência de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais em servidores públicos federais atendidos na unidade SIASS-UFSC de 2012 a 2018.** Dissertação (Mestrado em Saúde Mental e Atenção Psicossocial) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. F. M.. Sickness absenteeism within the Brazilian public service: integrative literature review. **Rev. Brasileira de Medicina do Trabalho**, v.16, n.1, p.71-81, 2018. DOI: <http://doi.org/10.5327/z1679443520180084:71-81>

SANTOS, D. B.. **Programa de reabilitação profissional:** estudo de caso com servidores de uma universidade pública brasileira. Dissertação (Mestrado em Psicologia em Saúde e Desenvolvimento) - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2022.

SILVA, M. C. V.; LOPES, J. S.; ROCHA, M. O.. O COVID-19 e o divórcio no Brasil: considerações do direito e da psicologia. **Caderno de Graduação Ciências Humanas**, v.7, n.1, p.13, 2021.

SOUSA, C. L.. **Análise dos fatores de risco associados à depressão no Brasil, no ano de 2019.** Monografia (Bacharelado em Estatística) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2022.

SOUZA, K. R.; RODRIGUES, A. M. S.; SANTOS, M. B. M.; FELIX, E. G.; BARBOSA, R. H. S.; FERNANDEZ, V. S.; BARROS, W. O.. Oficinas em saúde do trabalhador: ação educativa e produção dialógica de conhecimento sobre trabalho docente em universidade pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.45, 2020. DOI: <http://doi.org/10.1590/2317-6369000015818>.

STARKSTEIN, S. E.; HAYHOW, B. D.. Treatment of post-stroke depression. **Current Treatment Options in Neurology**, v.21, n.7, p.1-10, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/doi.org/10.1007/s11940-019-0570-5>

TELLES, L. L.; KLEIN, V. F.; RIBEIRO, I. A. C.; OLIVEIRA, V. G. A.; GOMES, V. C. M.; WERLANG, E.. O projeto de atenção à saúde mental dos trabalhadores da Universidade Federal do Rio de Janeiro - Prasmets: 20 anos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.44, 2019. DOI: <http://doi.org/10.1590/2317-6369000004218>.

TIARA, T. C. S.; OLIVEIRA, N. A.; CASTRO, J. G. D.. Afastamentos por transtornos mentais de servidores públicos de uma instituição federal de ensino. **Revista Cereus**, v.13, n.1, p.138-155, 2021.

UFMS. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024**. Campo Grande: UFMS, 2020.

UFMS. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Progressão por Capacitação**. Campo Grande: UFMS, 2022.

VEDOVATO, T. G.; ANDRADE, C. B.; SANTOS, D. L.; BITENCOURT, S. M.; ALMEIDA, L. P.; SAMPAIO, J. F. S.. Trabalhadores(as) da saúde e a COVID-19: condições de trabalho à deriva? **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.46, 2021. DOI: <http://doi.org/10.1590/2317-6369000028520>

Os autores detêm os direitos autorais de sua obra publicada. A CBPC - Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detêm os direitos materiais dos trabalhos publicados (obras, artigos etc.). Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas ou digitais sob coordenação da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.

Todas as obras (artigos) publicadas serão tokenizadas, ou seja, terão um NFT equivalente armazenado e comercializado livremente na rede OpenSea (https://opensea.io/HUB_CBPC), onde a CBPC irá operacionalizar a transferência dos direitos materiais das publicações para os próprios autores ou quaisquer interessados em adquiri-los e fazer o uso que lhe for de interesse.



Os direitos comerciais deste artigo podem ser adquiridos pelos autores ou quaisquer interessados através da aquisição, para posterior comercialização ou guarda, do NFT (Non-Fungible Token) equivalente através do seguinte link na OpenSea (Ethereum).

The commercial rights of this article can be acquired by the authors or any interested parties through the acquisition, for later commercialization or storage, of the equivalent NFT (Non-Fungible Token) through the following link on OpenSea (Ethereum).



<https://opensea.io/assets/ethereum/0x495f947276749ce646f68ac8c248420045cb7b5e/44951876800440915849902480545070078646674086961356520679561158111167057494017/>