

RELATÓRIO DE AUDITORIA

Nº 03/2021/AUDIN

Tema: Afastamento dos servidores por licenças relacionadas à saúde

Unidades Auditadas: PROGEP (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas) – CSQV (Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida)

Dirigentes: Taís Ullrich Fonseca - Pró-Reitora; Carolina Andersson Bunde - Coordenadora CSQV

Origem da Demanda: Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT/2021

Processo SEI: 23110.015630/2021-70

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	2
2. OBJETIVO GERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS E ESCOPO.....	2
2.1 Objetivo Geral.2	
2.2 Objetivos específicos.....	2
2.3 Escopo da Auditoria	2
3. ENTENDIMENTO DO OBJETO E CRITÉRIOS UTILIZADOS.....	2
4 RESULTADO DAS ANÁLISES.....	5
4.1 Constatação 01	5
4.2 Constatação 02	9
4.3 Constatação 03	13
4.4 Constatação 04	16
4.5 Constatação 05	18
4.5 Constatação 06	20
4.6 Boas práticas:.....	21
4.6.1 Informações e notícias no site:.....	22
4.6.2 Comunicações/ ações preventivas COVID-19	23
4.6.3 Cursos:	23
4.6.4 Oficinas oferecidas na área da saúde e qualidade de vida:	23
4.6.5 Palestras:	23
4.6.6 Rodas de conversa:	23
5. CONCLUSÃO.....	24
ANEXO I.....	26
ANEXO II.....	28
ANEXO III.....	29

1. APRESENTAÇÃO

A Auditoria Interna da Universidade Federal de Pelotas - UFPel, considerando as atribuições estabelecidas no Decreto nº 3.591, de 06 de setembro de 2000, e em atendimento do Plano Anual das Atividades de Auditoria Interna - PAINT/2021, aprovado pelo Conselho Diretor da Fundação - CONDIR, apresenta o Relatório Auditoria 03/2021, da Ação 07 desse Plano, referente aos processos de concessão das licenças para Tratamento da Própria Saúde e por Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família.

2. OBJETIVO GERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS E ESCOPO

2.1 Objetivo Geral

Esta ação de auditoria tem como objetivo geral avaliar a governança, a gestão de riscos e os controles internos relacionados ao processo de realização de perícias, no que se refere aos afastamentos por Licença para Tratamento da Própria Saúde (Lei 8.112/90, art. 102, inc. VIII, letra b) e por Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família (Lei 8.112/90, art. 103, inc. II), verificar a existência de Política Institucional que trate da saúde e qualidade de vida dos servidores.

2.2 Objetivos específicos

- a.** Avaliar os controles relativos à gestão das Licenças para Tratamento da Própria Saúde e por Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família.

Fonte: Processos SEI

- b.** Avaliar as informações gerenciais fornecidas pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS),

Fonte: SIASS

- c.** Verificar a existência, tanto de política institucional de promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores, quanto de ações que visem essa promoção.

Fonte: Portal da UFPel e respostas às SAs.

2.3 Escopo da Auditoria

Avaliar os processos de concessão de Licença para Tratamento da Própria Saúde (LTPS) e por Motivo de Doença em Pessoa da Família, (LMDPF) que tramitaram no SEI entre os anos de 2018 e 2021, bem como as informações gerenciais fornecidas pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), tanto para controle quanto para utilização em ações e política de promoção da saúde e qualidade de vida na UFPel.

3. ENTENDIMENTO DO OBJETO E CRITÉRIOS UTILIZADOS

O Manual de Perícia Oficial em Saúde (MPOS) do Servidor Público Federal foi instituído pela Portaria nº 797/2010, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público, do Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão. Esse Manual foi adotado como referência nos procedimentos periciais em saúde na Administração Pública Federal.

Para um melhor entendimento do objeto desta ação de avaliação, e observando o escopo definido, traz-se a seguir alguns dos conceitos, orientações e procedimentos contidos na 3^a edição do MPOS (abril/2017).

Perícia Oficial em Saúde

É o ato administrativo que consiste na avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral, realizada na presença do periciado por médico ou cirurgião-dentista formalmente designado.

UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

A perícia oficial em saúde produz informações para fundamentar as decisões da administração no tocante ao disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores.

De acordo com o Decreto nº 7.003, de 9 de novembro de 2009, a perícia oficial em saúde compreende duas modalidades:

- Junta Oficial em Saúde: perícia oficial em saúde realizada por grupo de três médicos ou de três cirurgiões-dentistas; e
- Perícia Oficial Singular em Saúde: perícia oficial em saúde realizada por apenas um médico ou um cirurgião-dentista.

Fundamentos legais e procedimentos a serem observados na atividade pericial

A perícia oficial em saúde, após a realização dos exames periciais necessários, emitirá laudos ou pareceres que servirão de fundamentação nas decisões da Administração.

Para efeito de contagem de total de dias de afastamento, de modo a verificar a possibilidade de dispensa de perícia, ou se é caso de perícia singular ou avaliação por junta oficial, o cômputo dos 12 meses a que se refere o art. 3º do Decreto nº 7.003, de 2009, terá início no primeiro dia da primeira licença concedida ao servidor. Essa será a sua data marco e se encerrará após 12 meses. Após esse prazo, um novo ciclo de 12 meses começará a partir do primeiro dia da próxima licença concedida, sendo tal dia sua nova data marco.

Caso o servidor encerre o ciclo de 12 meses e esteja afastado, o número de dias que ultrapassar o término do ciclo anterior será computado para novo período de 12 meses.

Para efeito de contagem das licenças, serão sempre considerados os somatórios dos períodos concedidos dentro da mesma espécie de licença (licença para tratamento de saúde e licença por motivo de doença em pessoa da família).

a) Licença para tratamento da própria saúde (arts. 202, 203, § 4º, 204 da Lei nº 8.112/1990; Decreto nº 7.003/2009; Orientação Normativa SRH/MP nº 03/2010):

Define-se como licença por motivo de saúde o direito de o servidor ausentar-se, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus, dentro dos prazos previstos, conforme a legislação vigente.

O prazo de licença para tratamento de saúde do servidor será considerado como de efetivo exercício até o limite de 24 meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo. Após esse prazo, poderá ser concedida licença para tratamento da própria saúde, ressaltando-se que o referido tempo contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

O início da licença por motivo de saúde do servidor deverá corresponder à data do início do afastamento de suas atividades laborais, que deverá ser a mesma data de emissão do atestado.

A licença por motivo de saúde do servidor poderá ser dispensada de perícia se:

- os atestados médicos ou odontológicos concedam até cinco dias corridos, computados fins de semana e feriados;
- o número total de dias de licença seja inferior a 15 dias no período de 12 meses, a contar da data de início do primeiro afastamento;
- A licença por motivo de saúde do servidor será concedida mediante avaliação pericial:
- se até 120 dias, ininterruptos ou não, no período de 12 meses, será avaliada por perícia singular;
- se acima de 120 dias, obrigatoriamente a avaliação será por junta oficial, composta por três médicos ou três cirurgiões-dentistas, respeitando as áreas de atuação.

No último caso acima, o servidor deverá solicitar avaliação por perícia oficial à unidade competente do órgão/entidade, ou diretamente à unidade de atenção à saúde, em até cinco dias corridos do início do afastamento.

Encontrando-se o servidor impossibilitado de se locomover ou estando hospitalizado, a avaliação pericial poderá ser realizada em residência ou em entidade nosocomial (perícia externa).

Caso não seja comprovada a incapacidade laborativa alegada, o servidor não terá sua licença concedida, no todo ou em parte.

Os atestados médicos ou odontológicos devem:

- conter identificação do servidor e do profissional emitente e seu registro no conselho de classe, o nome da doença ou agravo, codificado ou não e o tempo provável de afastamento, todos os dados de forma legível;

UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

-
- ser apresentados à unidade competente do órgão ou entidade no prazo máximo de cinco dias corridos, contados da data do início do afastamento do servidor, salvo por motivo justificado aceito pela instituição. Caso o prazo para entrega do atestado exceda os cinco dias corridos, deverá ser justificado e o servidor submetido a avaliação pericial presencial, cabendo ao perito a concessão da licença ou não;
 - tramar em envelope lacrado, identificado e marcado como confidencial, constando o último dia trabalhado e telefone para contato com o servidor e sua chefia imediata.

b) Licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 81, inciso I, §1º, arts. 82 e 83 da Lei nº 8.112/1990, alterados pela Lei nº 11.269/2010):

Para efeito de concessão da licença prevista neste item, considera-se pessoa da família: cônjuge ou companheiro; mãe e pai; filhos; madrasta ou padrasto; enteados; dependente que viva às expensas do servidor e conste de seu assentamento funcional.

A licença somente será deferida se a assistência pessoal do servidor à pessoa da família for indispensável e não puder ser prestada, simultaneamente, com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

A licença por motivo de doença em de pessoa da família, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de 12 meses, nas seguintes condições:

- por até 60 dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor;
- após os 60 dias, por até mais 90 dias, consecutivos ou não, sem remuneração, não ultrapassando o total de 150 dias, incluídas as respectivas prorrogações.

A licença por motivo de doença em pessoa da família poderá ser dispensada de perícia, conforme o Dec. 7.003/2009, se:

- os atestados médicos ou odontológicos sejam de até três dias corridos, computados fins de semana e feriados;
- o número total de dias de licença seja inferior a 15 dias, a contar da data de início do primeiro afastamento, no período de 12 meses;
- Os atestados médicos ou odontológicos devem:
- conter a justificativa quanto à necessidade de acompanhamento, a identificação do servidor e do profissional emitente e seu registro no conselho de classe, o nome da doença ou agravo, codificado ou não e o tempo provável de afastamento, contendo todos os dados de forma legível;
- ser apresentado à unidade competente do órgão ou entidade no prazo máximo de cinco dias corridos, contados da data do início do afastamento do servidor (deverá corresponder à data em que foi emitido o atestado), salvo por motivo justificado aceito pela instituição;
- tramar em envelope lacrado, classificado como “confidencial”, e identificado com nome, matrícula, órgão de lotação ou exercício do servidor, último dia trabalhado, tipo de documento (atestado médico ou odontológico) e telefone para contato com o servidor e sua chefia imediata.

No caso do atestado não atender às regras estabelecidas no Decreto nº 7.003, de 2009, ou se servidor optar por não especificar o diagnóstico da doença no atestado, o familiar ou dependente deverá ser submetido a avaliação pericial ainda que se trate de atestados inferiores ou iguais a três dias.

Os critérios utilizados nesta avaliação pertencem aos seguintes normativos:

- Lei nº 8.112/1990;
- Lei nº 12.269/2010;
- Lei nº 13.709/2018;
- Decreto nº 7.003/2009;
- Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - 3ª Ed. 2017;
- Orientação Normativa SRH/MP nº 03/2010;
- Portaria Normativa SGP/MPOG nº 03/2013;
- Nota Técnica nº 237/2016-MP;
- Plano de Desenvolvimento Institucional UFPel - PDI 2022 - 2026.

4 RESULTADO DAS ANÁLISES

4.1 Constatação 01

Predominância de servidores afastados por licença para tratar da própria saúde em decorrência de doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais, entre 2018 e 2021.

Fato:

O acesso à base de dados do SIASS permitiu que fossem selecionados e analisados diversos relatórios que esse Subsistema disponibiliza.

A seguir, nos quadros 1, 2 e 3, há informações dos anos de 2018, 2019, 2020 e 2021 retiradas dos relatórios do tipo "Afastamentos por CID - 100 resultados mais significativos", e após cada um deles as observações respectivas. Foram selecionados os dois grupos de códigos CID com maior número de afastamentos nesses 4 anos, quais sejam Transtornos mentais e comportamentais (grupo F) e Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (grupo M). Selecionou-se também, para efeitos de comparação, o grupo B, o relativo à COVID-19.

Quadro 1 - Ano referência e número afastamentos por grupo de códigos da CID

Número de afastamentos por grupo de código da CID ao ano	2018	2019	2020	2021	TOTAL 2018 - 2021
Transtornos mentais e comportamentais (F)	230 (35%)	220 (34%)	95 (25%)	129 (22%)	674 (29%)
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M)	123 (19%)	157 (24%)	53 (14%)	73 (12%)	406 (17%)
Doenças infecciosas e parasitárias (B)	13 (2%)	8 (1%)	58 (15%)	88 (15%)	167 (8%)
Outros	287 (44%)	268 (41%)	179 (46%)	297 (51%)	1031 (46%)
TOTAL	653	653	385	587	2.278

Analisando o Quadro 1 é possível observar que:

- há predominância de afastamentos em decorrência de doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais - código F, nos 4 anos avaliados;
- nos anos de 2018 e 2019, aproximadamente, 1 em cada 3, e nos anos de 2020 e 2021, um em cada 4 afastamentos, ocorreu por doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais;
- as doenças do grupo de código B - Doenças infecciosas e parasitárias, responsáveis por apenas 21 afastamentos entre 2018 e 2019, com a pandemia de COVID-19 geraram 146 afastamentos em 2020 e 2021.

Quadro 2 - Número de servidores afastados por grupo de código da CID e ano de referência

Número de servidores afastados por grupo de código da CID ao ano	2018	2019	2020	2021	TOTAL 2018 - 2021
Transtornos mentais e comportamentais (F)	139 (26%)	142 (29%)	77 (22%)	101 (19%)	459 (24%)
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M)	93 (18%)	105 (22%)	38 (11%)	56 (11%)	292 (15%)
Doenças infecciosas e parasitárias (B)	9 (2%)	8 (2%)	51 (14%)	77 (14%)	145 (8%)
Outros	284 (54%)	227 (47%)	185 (53%)	298 (56%)	994 (53%)
TOTAL	525	482	351	532	1.890

Analisando o Quadro 2 é possível observar que:

- em média, de cada 4 servidores afastados um é por doença relacionada a transtornos mentais e comportamentais - código F (F00 a F99);
- do total de 2.715 servidores da UFPel, em média 473 (17%) se afastaram pelo menos uma vez em cada um desses 4 anos.

Quadro 3 - Total de dias de afastamento por grupo de código da CID e ano de referência

Total de dias de afastamento por grupo de código da CID ao ano	2018	2019	2020	2021	TOTAL 2018 - 2021
Transtornos mentais e comportamentais (F)	8.713 (45%)	7.312 (40%)	5.123 (38%)	9.459 (48%)	30.607 (43%)
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M)	3.160 (17%)	4.854 (26%)	2.467 (19%)	2.676 (14%)	13.157 (19%)
Doenças infecciosas e parasitárias (B)	529 (3%)	595 (3%)	848 (6%)	1.171 (6%)	3.143 (4%)
Outros	6.880 (35%)	5.773 (31%)	4.984 (37%)	6.411 (32%)	24.048 (34%)
TOTAL	19.282	18.534	13.422	19.717	70.955

Analisando o Quadro 3 é possível observar que:

- as doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais - código F são responsáveis, em média, por 43% do total de dias de afastamento dos servidores nos anos analisados;
- os grupos de códigos F e M foram responsáveis, em média, por 62% dos dias que os servidores da UFPel se afastaram para tratamento da própria saúde.

Uma análise conjunta dos 3 quadros anteriores permite retirar algumas informações importantes para subsidiar possíveis ações por parte da gestão. Para isso, relevante se faz um olhar específico sobre os anos de 2018 e 2019, quando o trabalho era realizado no formato presencial, uma vez que a UFPel voltou neste ano de 2022 a essa forma de trabalho.

Sobre 2018 e 2019, podemos ressaltar os seguintes pontos:

- A maior média no número de dias de afastamento por servidor foi relativa às doenças do grupo de código F - Transtornos mentais e comportamentais, com 53 dias em 2018 e 50 em 2019; já em relação às doenças do grupo de código M - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, a média foi de 34 dias em 2018 e 46 em 2019.
- O maior percentual de recidiva (reaparecimento de uma doença ou de um sintoma, após período de cura mais ou menos longo; recorrência) também se referiu às doenças do grupo de código F, sendo de 65% em 2018 e 55% em 2019; já em relação às doenças do grupo de código M, foi de 32% em 2018 e 49% em 2019.

A seguir temos as imagens 1 e 2, que mostram partes dos relatórios do SIASS de 2018 e 2019, respectivamente, com informações sobre o grupo de código F:

**Imagen 1:
Afastamentos por CID**

Filtros	SIASS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - FUFPEL/RS; Órgão do Servidor: 26278; CID: f - Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2018 a 31/12/2018			
---------	--	--	--	--

CID	Nº de Afastamentos	Percentual	Total Dias Afastamento	Total Servidores
F430 - Reação aguda ao "stress"	32	13,91	1185	17
F332 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	28	12,17	1003	10
F322 - Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	25	10,87	936	14
F32 - Episódios depressivos	15	6,52	366	11
F321 - Episódio depressivo moderado	15	6,52	431	8
F331 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	14	6,09	477	5
F412 - Transtorno misto ansioso e depressivo	11	4,78	324	8

**Imagen 2:
Afastamentos por CID**

Filtros	SIASS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - FUFPEL/RS; Órgão do Servidor: 26278; CID: f - Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2019 a 31/12/2019			
---------	--	--	--	--

CID	Nº de Afastamentos	Percentual	Total Dias Afastamento	Total Servidores
F430 - Reação aguda ao "stress"	32	14,55	913	20
F332 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	21	9,55	911	12
F331 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	16	7,27	485	7
F32 - Episódios depressivos	16	7,27	417	10
F33 - Transtorno depressivo recorrente	16	7,27	397	10
F322 - Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	14	6,36	739	11
F412 - Transtorno misto ansioso e depressivo	12	5,45	168	9

Ao analisarmos as imagens 1 e 2 do grupo do código F - Transtornos mentais e comportamentais, grupo este responsável por aproximadamente 1/3 dos afastamentos entre 2018 e 2019, podemos ressaltar alguns aspectos relevantes:

1. entre os sete códigos de doenças com maior número de afastamentos, seis se repetem nos anos de 2018 e 2019, e representam 54,3% (125 em 230) e 50,5% (111 em 220), respectivamente, do total de afastamentos desse grupo;
2. em relação ao número de dias de afastamento, essas seis doenças representam 49,3% (4.291 de 8.713 dias) em 2018 e 49,7% (3.633 de 7.312 dias) em 2019;
3. em relação ao número de servidores afastados, essas seis doenças representam 46,8% (65 de 139) em 2018 e 48,6% (69 de 142) em 2019;
4. em 2018 e em 2019 duas doenças estiveram no topo da lista por número de afastamentos: a "F43.0 - Reação aguda ao stress", com 32 afastamentos tanto em 2018 quanto em 2019, e a "F33.2 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos", com 28 afastamentos em 2018 e 21 em 2019.

Conforme observamos neste item 5.2, as doenças pertencentes ao grupo de código F - Transtornos mentais e comportamentais, quando comparadas às dos demais grupos de códigos da CID, são as que mais dão causa às concessões de licenças para tratamento da própria saúde na UFPel.

Após as informações trazidas e análises realizadas, e com o objetivo de contribuir para o fortalecimento dos controles internos e de mitigar os riscos que porventura existam, recomendamos:

Recomendação 01

Implementar programa de promoção à saúde mental dos servidores que conte em, entre outras ações, a prevenção de doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais.

Manifestação do Gestor:

No ano de 2022 a Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida teve o aumento expressivo de sua equipe com ingresso de Assistente Social, Psicóloga e Enfermeiras que possibilitou a expansão de suas ações e implantação de fluxos de trabalho que visem qualificar o olhar frente à saúde da comunidade atendida.

Programa VIVA BEM UFPEL

O programa tem como proposta de desenvolver ações em atenção à saúde do trabalhador(a) de forma a contemplar atividades voltadas à promoção de saúde e qualidade de vida e prevenção de doenças dos(as) servidores(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as) da UFPEL.

O VIVA BEM UFPEL foi criado a partir de demandas apresentadas pelos servidores(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as) da UFPEL no setor Coordenação Saúde e Qualidade de Vida. Entre as ações, destacam-se: incentivo a doação de sangue; realização de campanhas de vacinação; monitoramento da pressão arterial e controle da glicemia; estímulo a prática de atividade física e alimentação saudável; elaboração de estratégias de controle do tabagismo e outras drogas; orientações quanto aos cuidados de saúde física e mental; promoção de ambientes de trabalho saudáveis.

O objetivo principal deste programa vai de encontro ao do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, instituído através do decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009, de coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo.

Destaca-se que o SIASS foi criado para prestar os seguintes serviços: assistência à saúde: ações que visem a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal; perícia oficial: ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais; e promoção, prevenção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.

Em 2022, as avaliações ocorreram na PROGEP, PREC e PRE. Além do exposto, o projeto prevê o acolhimento de servidores(as) ingressantes e que passam pela avaliação de riscos. No total, foram realizados 501 atendimentos.

INVISTA: Iniciativas para um Estilo de Vida Saudável e Trabalho Ativo
Em parceria com a ESEF, a atividade foi proporcionada visando promover o aumento no nível de atividade física, no consumo de alimentos saudáveis e a diminuição da dor muscular

esquelética em servidores da Universidade Federal de Pelotas, através de aconselhamentos on-line para promoção da saúde e estilo de vida saudável.

UFPel Sempre Acolhedora

O projeto visa a aproximação com as unidades para informar sobre saúde mental. Para tal, foram realizadas ações educativas em saúde mental, que se dividiram em três encontros de formação. Nestes, foram transmitidas informações psicoeducativas com o objetivo de subsidiar discentes e servidores(as) para identificar e agir em situações que demandem acolhimento e apoio emocional aos(as) colegas nas unidades acadêmicas.

Além do exposto, foram realizadas ações do Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Atividade do Dia do(a) Servidor(a) (Cine Debate - Dialogando sobre saúde, emoções e bem estar).

Análise Audin:

Observa-se na manifestação do gestor que foram realizadas diversas ações relacionadas à saúde dos servidores, **demonstrando** a qualificação do trabalho da CSQV.

A recomendação emitida, tendo em vista a relevância desta Constatção, indica a necessidade de programa específico para promover a saúde mental, com vistas a reduzir o número de servidores que se afastam por doenças relacionadas a transtornos mentais e ocupacionais.

Mantém-se a recomendação para realização de monitoramento posterior sobre seu atendimento.

4.2 Constatação 02

Indícios de subnotificação de afastamentos relativos à licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional.

Fato:

Em pesquisa realizada no SEI referente aos anos de 2018 e 2021, identificou-se que há apenas um processo aberto (nº 23110.008569/2018-17) do tipo "Pessoal: Licença Acidente de Serviço", e indevidamente registrado nesse tipo, uma vez que o assunto se refere à Licença Saúde. Por outro lado, existem dois processos, também registrados indevidamente (nº 23110.011281/2021-17 e 23110.015033/2022-26) no tipo "Pessoal: Acidentes de Trabalho", sendo o primeiro referente à doença profissional (COVID-19), com emissão da Comunicação Interna de Acidente em Serviço/Trabalho (CIAT) inclusive, e que deveria estar registrado como acidente em serviço, e o segundo a assunto diverso dos aqui tratados.

Para contextualização do assunto, importante se faz trazer informações sobre esses tipos de afastamento. A Lei 8.112/1990 dispõe sobre o tema nos artigos seguintes (grifo nosso):

...
Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de **efetivo exercício** os afastamentos em virtude de: (Vide Decreto nº 5.707, de 2006)

...
VIII - Licença:

...
d) por motivo de **acidente em serviço** ou doença profissional;

...
Art. 205. O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por **acidente em serviço**, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas no art. 186, § 1º.

... Art. 211. Será licenciado, **com remuneração integral**, o servidor **accidentado em serviço**.

Art. 212. Configura acidente em serviço o **dano físico ou mental** sofrido pelo servidor, que se relate, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Parágrafo único. Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo;

II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

O Manual de Perícia Oficial em Saúde (MPOS) do Servidor Público Federal traz, das páginas 19 a 24, informações importantes sobre a LAS, as quais estão a seguir (grifo nosso):

.....
d) Licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional

Licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional (arts. 211 e 212 da Lei nº 8112, de 1990, art. 20 da Lei nº 8.213, de 1991 e ON SRH/MP nº 03, de 23/02/2010, republicada em 18/03/2010).

Competência do perito: realizar perícia oficial singular em saúde.

d.1) Do Acidente em Serviço (arts. 211 a 214 da Lei nº 8.112, de 1990)

Nos termos do art. 212 da Lei nº 8.112, de 1990, configura acidente em serviço o **dano físico ou mental sofrido pelo servidor**, que se relate, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Equipara-se ao acidente em serviço o dano decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo, bem como aquele sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

Conforme determinação expressa do art. 214 da Lei nº 8.112, de 1990, a prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem. Será aceito como prova qualquer documento que comprove a ocorrência do fato, a exemplo de boletim de ocorrência, fotografia, relato de profissional socorrista ou congênero, testemunhas, dentre outros meios que registrem o fato ocorrido.

d.2) Do Acidente do Trabalho (arts.19, 20 e 21 da Lei nº 8.213, de 1991)

O acidente do trabalho, para os fins deste Manual, **refere-se apenas aos ocupantes de cargos em comissão**, sem vínculo efetivo com a Administração Pública Federal, contratados por tempo determinado e empregados públicos anistiados, tendo em vista serem contribuintes e segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS

Orientações para o Registro e a Configuração do Acidente em Serviço

O registro do acidente em serviço deve ser feito junto a Unidade SIASS ou serviço de saúde do servidor.

O nexo causal entre quadro clínico e a atividade é parte indissociável do diagnóstico pericial de acidentes em serviço ou de trabalho e se fundamenta em uma anamnese ocupacional completa, em dados epidemiológicos, em relatórios das condições de trabalho e em visitas aos ambientes de trabalho e, ainda, uma avaliação técnica das circunstâncias em que ocorreu o infortúnio, que pode contar com equipes de vigilância de ambiente e processos de trabalho, permitindo a correlação do quadro clínico com a atividade.

.....
A determinação dos mecanismos envolvidos na gênese/causa dos acidentes em serviço ou de trabalho é importante para práticas de prevenção aos agravos e promoção à saúde dos servidores.

Os acidentes em serviço ou de trabalho, incluindo as doenças relacionadas ao trabalho, são eventos que podem indicar as condições de trabalho, sejam ambientais ou organizacionais, podendo ocasionar invalidez ou limitações que poderiam ser evitadas ou minimizadas por medidas preventivas.

A caracterização do acidente em serviço está condicionada à classificação estabelecida anteriormente e terá como resultado a **emissão de comunicação de acidente em serviço do servidor público – CAT/SP**, à qual analisaremos abaixo:

Comunicação de Acidente em Serviço do Servidor Público - CAT/SP

Comunicação de Acidente em Serviço do Servidor Público – CAT/SP é um documento padronizado utilizado pelos órgãos da APF, para informar o acidente em serviço ocorrido com o servidor regido pela Lei nº 8.112, de 1990. Trata-se de **um importante**

instrumento notificador que poderá propiciar a associação de informações estatísticas, epidemiológicas, trabalhistas e sociais.

Os acidentes em serviço podem ser **classificados**, quanto à forma como ocorrem, em:

...

Doenças Relacionadas ao Trabalho: os trabalhadores podem desenvolver agravos à sua saúde, adoecer ou mesmo morrer por causas relacionadas ao trabalho, como consequência da profissão que exercem ou exerceram, ou pelas condições adversas em que seu trabalho é ou foi realizado. Assim, o perfil de adoecimento e morte dos trabalhadores resultará da conjunção desses fatores, que podem ser sintetizados em três grupos de causas (Mendes & Dias, 1999):

....

Grupo III: doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente. Ex: doenças alérgicas de pele e respiratórias, **transtornos mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões.**

Quando emitir a Comunicação de Acidente em Serviço do Servidor Público – CAT/SP

Todo e qualquer acidente em serviço que provoque ou não lesões no servidor, havendo ou não afastamento de suas atividades, obrigatoriamente **deve ser registrado**, mediante preenchimento de formulário da “Comunicação de Acidente em Serviço do Serviço Público – CAT/SP”, para que **sejam resguardados os direitos do servidor acidentado em serviço, além de possibilitar a análise das condições em que ocorreu o acidente e a intervenção de forma a reduzir, ou mesmo impedir novos casos.**

O formulário da CAT/SP, constante no Anexo III deste Manual, **deve ser preenchido mesmo em caso de suspeita do acidente ou doença, até que seja confirmado seu nexo causal.** No caso de haver documento comprobatório de acidente (boletim de ocorrência, fotografia, ou outros), recomenda-se sua anexação à CAT-SP. Na hipótese de não haver outra prova, a CAT-SP configurará prova para os fins legais, devendo ser apresentada no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias assim o exigirem (art. 214 da Lei nº 8.112, de 1990).

Responsável pela emissão da CAT/SP:

A CAT/SP poderá ser preenchida:

- Pelo próprio servidor;
- Por sua chefia imediata;
- Pela equipe de vigilância de ambientes e processos de trabalho;
- Por membro da família do servidor;
- Por perito oficial em saúde;
- Por testemunha do acidente.

Caso a CAT/SP não tenha sido preenchida, o profissional de RH ou de saúde que primeiro atender o servidor ficará responsável pelo seu preenchimento.

Destino da CAT/SP:

Após o devido preenchimento da CAT/SP, esta deverá ser encaminhada para a Unidade SIASS ou serviço de saúde do servidor, ou, na inexistência destes, para a unidade de recursos humanos à qual o servidor estiver vinculado.

O nexo causal será estabelecido pelo perito oficial em saúde.

Ações de Investigação em relação à CAT/SP:

Quando necessário, o perito oficial em saúde encaminhará a CAT/SP para análise da equipe de vigilância de ambientes e processos de trabalho, que emitirá parecer para subsidiar a perícia oficial com vistas à conclusão do nexo causal.

Cabe às equipes de promoção à saúde e vigilância dos ambientes e processos de trabalho orientar e promover as intervenções necessárias no ambiente de trabalho do servidor onde ocorreu o acidente.

Os servidores afastados, ou não, por motivo de acidente em serviço ou por doença profissional ou relacionada ao trabalho deverão ser submetidos à perícia oficial em saúde, independentemente do quantitativo de dias de licença.

A prova do acidente será feita no prazo de dez dias, prorrogável quando as circunstâncias assim o exigirem (art. 214 da Lei nº 8.112, de 1990).

O servidor acidentado em serviço, que necessite de tratamento especializado que não exista em instituição pública, poderá ser tratado em instituição privada, à custa de recursos

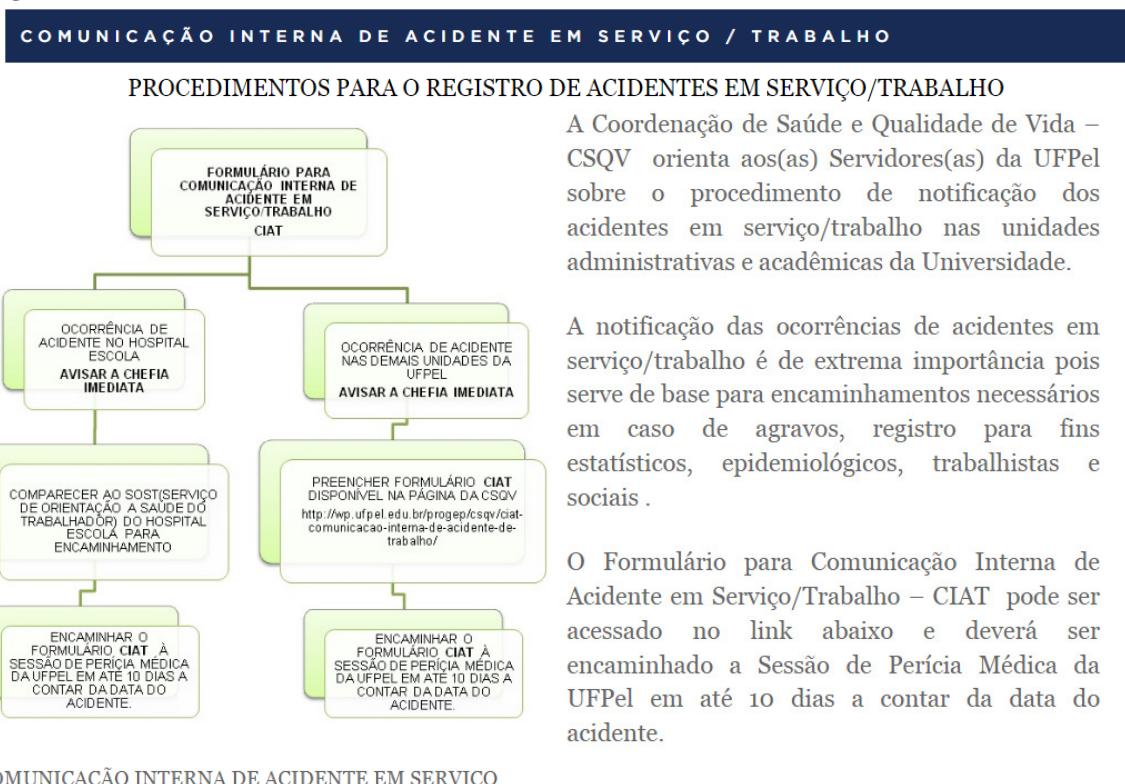
públicos, desde que seja constatada a necessidade por junta oficial em saúde (art. 213 da Lei nº 8.112, de 1990). O referido tratamento é considerado medida de exceção.

Relevante observar a definição do termo "Doença" trazida pelo glossário do MPOS: "É a alteração do estado clínico do indivíduo, independentemente de origem ou fonte, que represente ou possa representar dano físico ou mental significativo para o ser humano".

Conforme observado nas transcrições supracitadas, há a configuração de acidente em serviço quando um servidor sofre um dano físico ou mental relacionado, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido. Acontecendo isso, ou mesmo havendo possibilidade e/ou suspeita sobre o enquadramento do ocorrido como acidente em serviço, deve ser preenchida uma CAT/SP, para que o direito do servidor seja resguardado.

A PROGEP/CSQV trás em seu site, no link <https://wp.ufpel.edu.br/progep/csqv/ciat-comunicacao-interna-de-acidente-de-trabalho/>, informações sobre os procedimentos de registro de acidente em serviço, bem como o link para acesso ao formulário CIAT (Anexo I), conforme imagem 3:

Imagem 3:



Importante ressaltar que as informações trazidas na Constatação 1 contrastam com esta Constatação. Enquanto aquela mostra que 459 servidores geraram 674 afastamentos, relativos a licenças para tratamento da própria saúde que tiveram por causa "Transtornos mentais e comportamentais, esta demonstra a ausência de qualquer registro no SEI de licença por acidente em serviço na UFPel.

Portanto, ao observarmos que o artigo 212, da Lei nº 8.112/1990, configura como acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relate, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido; que há um expressivo número de servidores que, entre 2018 e 2021, se afastaram tendo por causa doenças relacionadas a transtornos mentais; e, que não houve solicitação e/ou o enquadramento de qualquer um deles

como licença por motivo de acidente em serviço, podemos inferir a existência de subnotificação desse tipo de afastamento.

Após a descrição dos fatos que fundamentaram esta constatação, das análises, avaliações, observações e considerações trazidas até aqui, recomendamos:

Recomendação 02:

Adotar controles que visem garantir a concessão de licença por acidente em serviço nos afastamentos cuja causa se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Manifestação do Gestor:

Para atender a recomendação, nossa equipe está trabalhando formas de divulgar sobre o que é acidente em serviço para servidores/as para que adotem a rotina da solicitação de avaliação em nossa unidade.

No que tange a organização interna, quando reconhecido o adoecimento oriundo de acidente de serviço, procederemos com o devido registro.

Análise Audin:

A gestão informa que irá atuar na divulgação de esclarecimentos sobre o objeto desta constatação, bem como em relação ao registro adequado de acidente em serviço.

Mantém-se a recomendação para realização de monitoramento posterior sobre seu atendimento.

4.3 Constatação 03

Unidades Organizacionais da UFPel com elevado número de servidores que se afastam para tratar da própria saúde.

Fato:

Ao analisar os relatórios extraídos do SIASS sobre "Afastamentos por local de trabalho", que trazem informações sobre cada UORG (Unidade Organizacional) da UFPel nos anos 2018, 2019, 2020 e 2021, identificou-se a existência de um considerável número de afastamentos relativos à licença para tratamento da própria saúde. Muitos desses afastamentos são concentrados em algumas unidades específicas, que se repetem do primeiro ao terceiro lugar entre 2018 e 2021. A seguir são apresentadas imagens de relatórios do SIASS com as respectivas análises sobre as informações neles contidas.

**Imagem 4:
Afastamentos Por Local de Trabalho**

Filtros	Órgão: 26278; SIASS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - FUFPEL/RS; Área Pericial: Médica; Periciado: Servidor; Data início: 01/01/2018; Data fim: 31/12/2018			
UORG ♦	Nº de Afastamentos ♦	Percentual ♦	Total Dias Afastamento ♦	Total de Servidores ♦
000188 - HOSPITAL ESCOLA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	203	24,22	4043	82
000178 - FACULDADE DE MEDICINA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	69	8,23	3026	33
000168 - FACULDADE DE ODONTOLOGIA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	39	4,65	886	14
000225 - INSTITUTO DE FISICA E MATEMATICA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	29	3,46	869	16
000478 - CENTRO DE LETRAS E COMUNICACAO 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	29	3,46	1343	16
000458 - CENTRO DE ENGENHARIAS 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	26	3,10	966	11
Total	838	100%	25463	405

<https://www2.siapenet.gov.br/saude/sistema/consultasGerenciais/filtroAfastamentosPorLocalTrabalho.xhtml>

**Imagem 5:
Afastamentos Por Local de Trabalho**

Filtros	Órgão: 26278; SIASS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - FUFPEL/RS; Área Pericial: Médica; Periciado: Servidor; Data início: 01/01/2019; Data fim: 31/12/2019			
UORG ♦	Nº de Afastamentos ♦	Percentual ♦	Total Dias Afastamento ♦	Total de Servidores ♦
000188 - HOSPITAL ESCOLA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	220	24,86	5864	71
000178 - FACULDADE DE MEDICINA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	69	7,80	1584	32
000168 - FACULDADE DE ODONTOLOGIA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	56	6,33	1369	18
000478 - CENTRO DE LETRAS E COMUNICACAO 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	37	4,18	1302	18
000225 - INSTITUTO DE FISICA E MATEMATICA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	33	3,73	775	16
000133 - FACULDADE DE AGRONOMIA ELISEU MACIEL 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	29	3,28	1704	14
Total	885	100%	25301	397

<https://www2.siapenet.gov.br/saude/sistema/consultasGerenciais/filtroAfastamentosPorLocalTrabalho.xhtml>

Ao analisarmos as imagens 4 e 5, dos relatórios do SIASS sobre os afastamentos por local de trabalho da UFPel, ocorridos em 2018 e 2019 (antes da pandemia e com jornada de trabalho presencial), podemos identificar algumas informações relevantes:

1. Cinco unidades se repetem do primeiro ao quinto lugar em 2018 e em 2019.
2. Essas cinco unidades juntas possuem 28% dos servidores da UFPel (738 de um total de 2.679), e representaram, respectivamente, em 2018 e 2019:
 - 2.1. do número total de afastamentos, 44% (369 de 838) e 47% (415 de 885);

2.2. do total de dias de afastamento, 40% (10.167 de 25.463) e 43% (10.894 de 25.301);

2.3. do número de servidores afastados, 40% (161 de 405) e 39% (155 de 397).

Imagen 6:

Afastamentos Por Local de Trabalho

Filtros	Órgão: 26278; SIASS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - FUFPEL/RS; Área Pericial: Médica; Periciado: Servidor; Data início: 01/01/2020; Data fim: 31/12/2020			
UORG ♦	Nº de Afastamentos ♦	Percentual ♦	Total Dias Afastamento ♦	Total de Servidores ♦
000188 - HOSPITAL ESCOLA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	206	46,50	5912	91
000178 - FACULDADE DE MEDICINA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	41	9,26	1262	31
000168 - FACULDADE DE ODONTOLOGIA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	16	3,61	706	11
000133 - FACULDADE DE AGRONOMIA ELISEU MACIEL 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	14	3,16	1622	8
000464 - CENTRO CIEN. QUIM., FARM. E DE ALIMENTOS 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	12	2,71	348	7
000479 - CENTRO DE ARTES 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	11	2,48	196	7
Total	443	100%	16092	252

<https://www2.siapenet.gov.br/saude/sistema/consultasGerenciais/filtroAfastamentosPorLocalTrabalho.xhtml>

Imagen 7:

Afastamentos Por Local de Trabalho

Filtros	Órgão: 26278; SIASS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - FUFPEL/RS; Área Pericial: Médica; Periciado: Servidor; Data início: 01/01/2021; Data fim: 31/12/2021			
UORG ♦	Nº de Afastamentos ♦	Percentual ♦	Total Dias Afastamento ♦	Total de Servidores ♦
000188 - HOSPITAL ESCOLA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	303	48,02	7317	128
000178 - FACULDADE DE MEDICINA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	69	10,94	2785	39
000168 - FACULDADE DE ODONTOLOGIA 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	39	6,18	1731	24
000220 - INSTITUTO DE CIENCIAS HUMANAS 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	15	2,38	831	7
000194 - FACULDADE DE NUTRICAO 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	13	2,06	153	8
000478 - CENTRO DE LETRAS E COMUNICACAO 26278 - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	12	1,90	1391	6
Total	631	100%	21605	346

<https://www2.siapenet.gov.br/saude/sistema/consultasGerenciais/filtroAfastamentosPorLocalTrabalho.xhtml>

Ao analisarmos as imagens 6 e 7, dos relatórios do SIASS sobre os afastamentos por local de trabalho na UFPel, ocorridos em 2020 e 2021 (durante a pandemia e com muitos servidores em trabalho remoto), podemos destacar algumas informações relevantes:

1. Do número total de afastamentos da UFPel, o H.E teve 46,5% em 2020 e 48% em 2021 e, junto à Faculdade de Medicina, com 9,26% em 2020 e 10,94% em 2021, representaram 55,76% em 2020 e 57,26% em 2021.

-
2. Observa-se que essas duas Unidades se mantiveram na linha de frente no combate à pandemia, o que provavelmente gerou o aumento no número de afastamentos de seus servidores.

Após a descrição dos fatos que fundamentaram esta constatação, das análises, avaliações, observações e considerações realizadas até aqui, recomendamos:

Recomendação 3

Identificar e tratar as causas, quando possível, das doenças que mais acometem os servidores nas unidades com alto número de afastamentos por licença para tratar da própria saúde.

Manifestação do Gestor:

Subsidiadas pelo registro de licenças registradas no SIASS, nossa equipe elencou no cronograma de atividades, a priorização de ações nas unidades com maior número de adoecimento.

Além disso, na campanha Janeiro Branco de 2023, buscou-se coletar dados de servidores para análise de nossa equipe para posterior proposição e ações. Segue o link da campanha: <https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2023/01/12/campanha-janeiro-branco-alerta-sobre-os-cuidados-com-a-saude-mental/>

Análise Audin:

Observa-se, pela manifestação acima, que a gestão está se movimentando para o atendimento desta Recomendação, o que denota a importância da busca das causas para mitigar esta Constatação.

Mantém-se a recomendação para realização de monitoramento posterior sobre seu atendimento.

4.4 Constatação 04

Ausência de política institucional de promoção da saúde e da qualidade de vida dos servidores.

Fato:

O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2022-2026 - da UFPel traz como Objetivo Estratégico 31: "Ampliar a oferta de atividades de saúde e qualidade de vida". No seu Eixo Temático Gestão de Pessoas, o Objetivo Específico 2 propõe "Criar uma política institucional que incentive atividades de promoção da saúde e qualidade de vida". Esse objetivo específico elenca, entre outras ações, as seguintes:

...

Ação 2: Realizar estudo diagnóstico da saúde dos servidores.

Meta: Atingir o maior número de servidores possível visando o acompanhamento e ações proativas.

Indicador: Percentual de servidores diagnosticados em relação ao total de servidores.

Ação 3: Criar um projeto de acompanhamento da saúde mental dos trabalhadores em parceria com as unidades acadêmicas da área da saúde.

Meta: Elaborar um fluxograma de funcionamento interprofissional com uma anamnese inicial e triagem para os atendimentos dos grupos interprofissionais, buscando atingir o maior número de servidores possível visando o acompanhamento.

Indicador: Projeto institucionalizado e em execução.

...

Ação 5: Elaborar e implementar Programa de Prevenção e Mediação de Conflitos

Meta: Agir proativamente junto às causas visando evitar conflitos e adoecimentos.

Indicador: Programa implementado e porcentagem de unidades atendidas em relação ao total de unidades (acadêmicas e administrativas) da UFPel.

O PDI 2022-2026 foi aprovado pela Resolução nº 66, de 21/12/2021, e sua vigência iniciou em 01/01/2022. Este trabalho de avaliação delimita seu escopo entre os anos de 2018 e 2021 e, após pesquisa no site da UFPel, bem como na internet, foram identificadas diversas ações realizadas nesse período pela CSQV, que vão ao encontro do objetivo estratégico 31, e que estão pontuadas a seguir.

- Publicação pela CSQV, no dia 30/03/2020, de notícia com o título "O que fazer em tempos de isolamento físico? CSQV aponta estratégias."
- Realização, no dia 02/07/2020, das 15 às 16h, da Roda de Conversa (RC) "Cuidando da saúde mental: a arte de reinventar-se em tempos de pandemia", que teve a participação de 31 servidores;
- Realização, no dia 15/07/2020, das 15 às 16h, da RC "Os benefícios da companhia de um pet", que teve a participação de 22 servidores;
- Realização, no dia 22/09/2020, das 16 às 18h, da RC "Setembro Amarelo: discutindo a prevenção ao suicídio", que teve a participação de 26 servidores.
- Realização, no dia 06/05/2021, das 14h30 às 16h30, da RC "Saúde mental da comunidade universitária", que teve a participação de 34 servidores.

Como pode-se observar, foram realizadas pelo menos cinco ações em 2020 e 2021 com o objetivo de auxiliar e fortalecer os servidores, em relação a sua saúde física e mental, para o enfrentamento da pandemia. Exemplo disso é o trecho inicial da notícia publicada no dia 30/03/2020: " A situação atual sugere cuidado com nossa saúde física e mental. A Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida da Universidade Federal de Pelotas (CSQV/UFPel) apontou alguns aspectos do isolamento físico e estratégias que facilitam a adaptação a esse período."

Ao mesmo tempo observa-se, também, que as Rodas de Conversa variaram entre 21 e 34 participantes, número pequeno se comparado com os aproximadamente 2.700 servidores ativos da UFPel. Já a notícia do dia 30/03/2020, por seu caráter público, pode ter impactado positivamente um número bem maior de pessoas, apesar de ser impossível precisar exatamente quantas.

Após a descrição dos critérios utilizado para esta constatação, e para qualificar ainda mais o trabalho realizado pela CSQV e [agregar valor à gestão](#), recomendamos:

Recomendação 04:

Implementar política institucional de promoção da saúde e da qualidade de vida, conforme proposta no PDI 2022-2026.

Manifestação do Gestor:

Para atendimento da recomendação, nossa unidade está providenciando a formalização dos programas já apresentados de acordo com os regulamentos institucionais, sendo necessária a apresentação ao CONSUN.

Análise Auditiva:

Pela manifestação do gestor observa-se que há encaminhamentos no sentido de atender esta Recomendação, saneando assim esta Constatação.

Mantém-se a recomendação para realização de monitoramento posterior sobre seu atendimento.

4.5 Constatação 05

Inexistência no SIASS de controle específico sobre o limite de 24 meses de afastamento por licença para tratamento da própria saúde, cumulativos ao longo do tempo de serviço público prestado à União.

Fato:

A Lei 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, traz em seu artigo 102 (grifo nosso):

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

...

VIII - licença:

...

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;

O artigo 103 acrescenta

Art. 103. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade:

...

II - a licença para tratamento de saúde de pessoal da família do servidor, com remuneração, que exceder a 30 (trinta) dias em período de 12 (doze) meses. (Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010)

...

VII - o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo a que se refere a alínea "b" do inciso VIII do art. 102. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Conforme observa-se no artigo 102, o tempo de afastamento para tratamento da própria saúde que pode ser considerado como efetivo exercício é de, no máximo, 24 meses, contado ao longo de toda a vida funcional do servidor público. A redação do artigo 103 acrescenta que o prazo que exceder esses 24 meses será contado apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

O controle desse prazo de 24 meses é de suma importância para a Administração Pública e para o servidor, uma vez que, se ultrapassado, impacta na perda do direito ao recebimento do auxílio alimentação.

A afirmação acima está fundamentada no Decreto nº 3.887, de 16 de agosto de 2001, que regulamenta o auxílio-alimentação destinado aos servidores civis ativos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e assim dispõe (grifo nosso):

Art. 1º O auxílio-alimentação será concedido a todos os servidores **civis ativos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional**, independentemente da jornada de trabalho, desde que **efetivamente em exercício** nas atividades do cargo.

Ocorre que o controle do limite temporal máximo de 24 meses de afastamento por licença saúde, para efeitos de contagem como efetivo exercício, não existe no SIASS. Esse subsistema apresenta ao gestor apenas dois totais: o de dias de afastamento para tratar da própria saúde, relativo aos últimos 12 meses, e o de dias de afastamento para cuidar de doença em pessoa da família, desde o registro do servidor no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE).

A imagem 8 a seguir, que pode ser visualizada na íntegra no Anexo II, confirma a inexistência do controle citado. O servidor, que não está identificado, possui 1.089 dias de afastamento no SIAPE, porém essa informação só é percebida por contagem manual dos dias da coluna "Quantidade de Dias".

Imagen 8:

Quinta-feira, 02 de Junho de 2022, [REDACTED] (Gestor da Unidade, 224 - SIASS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - FUFPEL/RS)

Você está aqui: Consultas > Consulta Afastamentos

Consulta Afastamentos

[REDACTED]			
[REDACTED]			
[REDACTED]			
[REDACTED]			
Afastamento	Data Início	Data Fim	Quantidade de Dias
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	26/02/2022	26/02/2022	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	22/02/2022	23/02/2022	2
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	16/02/2022	21/02/2022	6
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	24/01/2022	26/01/2022	3
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	05/11/2021	09/11/2021	5
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	29/10/2021	04/11/2021	7
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	20/03/2021	26/10/2021	221
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	23/11/2020	19/03/2021	117
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	24/09/2020	22/11/2020	60
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	25/08/2020	23/09/2020	30
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	22/06/2020	22/06/2020	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	19/05/2020	19/05/2020	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	03/03/2020	05/03/2020	3
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	26/02/2020	02/03/2020	6
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	14/01/2020	14/01/2020	1

Levando em consideração o fato descrito, e visando a observação e obediência aos comandos legais presentes nos artigos 102, inciso VIII, letra a, e no artigo 103, inciso VII, recomendamos:

Recomendação 05:

Implementar controle interno sobre o limite de 24 meses de afastamento dos servidores por licença para tratamento da própria saúde, cumulativos ao longo do tempo de serviço público prestado à União.

Recomendação 06:

Demandar, ao Ministério da Economia, a inclusão no SIASS de controle sobre o limite de 24 meses de afastamento dos servidores por licença para tratamento da própria saúde, cumulativos ao longo do tempo de serviço público prestado à União.

Manifestação do Gestor:

Para atendimento do exposto, procederemos com o questionamento recomendado, sendo tratado no âmbito da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, onde verificaram-se outras necessidades de demais dúvidas relacionadas ao tema. Tão logo sejam elencados todos os itens para o fluxo do trabalho, serão remetidos ao órgão.

Análise Audin:

A gestão, em sua manifestação, informa sobre o envio, ao órgão responsável, da questão objeto desta Constatação.

Mantém-se a recomendação para realização de monitoramento posterior sobre seu atendimento.

4.5 Constatação 06

Presença de atestados médicos contendo a Classificação Internacional de Doenças (CID), em processos com acesso público no Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

Fato:

Nas análises dos processos públicos presentes no SEI, dos tipos "Pessoal: Licença Tratamento de Saúde (Perícia Médica)" e "Pessoal: Licença Doença em Pessoa da Família", referentes aos anos de 2018, 2019, 2020 e 2021, identificou-se a presença de quantidade significativa de atestados médicos, de servidores ou familiares, contendo a informação da CID. O Quadro 4, a seguir, especifica essa quantidade:

Quadro 4:

Número de atestados públicos, por ano, contendo a CID	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Licença Tratamento de Saúde (LTS)	22	9	3	27	61
Licença Doença em Pessoa da Família (LDPF)	5	4	0	4	13

Destaca-se que entre os 61 atestados referentes à LTS incluídos no SEI/UFPel, seis referem-se a alunos, e 55 a servidores.

Sobre o sigilo a ser observado em relação aos atestados médicos, seguem normativos que, entre outros, o regulamentam (grifo nosso):

LEI N° 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011.

Art. 31. O tratamento das **informações pessoais** deve ser feito de forma transparente e com respeito à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, bem como às liberdades e garantias individuais.

§ 1º As informações pessoais, a que se refere este artigo, relativas à intimidade, vida privada, honra e imagem:

II - poderão ter autorizada sua divulgação ou acesso por terceiros diante de previsão legal ou consentimento expresso da pessoa a que elas se referirem.

DECRETO N° 7.003, DE 9 DE NOVEMBRO DE 2009.

Art. 4º A perícia oficial poderá ser dispensada para a concessão de licença para tratamento de saúde, desde que:

....

§ 6º A unidade de recursos humanos do órgão ou entidade do servidor deverá **encaminhar o atestado** à unidade de atenção à saúde do servidor para registro dos dados indispensáveis, observadas as normas vigentes de **preservação do sigilo** e da segurança das informações.

MANUAL DE PERÍCIA OFICIAL EM SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

Pg 12 - O **atestado** deverá **tramar em envelope lacrado**, identificado e **marcado como confidencial**, constando o último dia trabalhado e telefone para contato com o servidor e sua chefia imediata.

Importante se faz a informação acerca de como se deu a inclusão dos atestados médicos nos processos de solicitação, no SEI, das licenças tratadas nesta constatação. Observando os quantitativos do Quadro 4, verificamos que:

- dos 61 atestados para LTPS entre 2018 e 2021, 45 (74%) foram incluídos pelo próprio servidor, e 16 (26%) por colega da unidade, sendo que 10 desses 16 foram atestados de alunos, que não têm acesso ao SEI.
- dos 15 atestados para LMDPF entre 2018 e 2021, 14 (93%) foram incluídos pelo próprio servidor, e 1 (7%) por colega da unidade.

Para dar início ao processo de solicitação de uma das licenças tratadas nesta ação de avaliação, o servidor acessa o SEI e seleciona o tipo de processo: "Pessoal: Licença

Tratamento de Saúde (Perícia Médica) " ou "Pessoal: Licença Doença em Pessoa da Família". Em ambos, conforme exemplifica a Imagem 9 (Anexo III), o Sistema não abre a possibilidade de ser marcada, no Nível de Acesso, a opção "Sigiloso".

A tela mostrada pelo SEI quando permite que um processo possa ser aberto com o Nível de Acesso "Sigiloso" está exemplificada na Imagem 10 (Anexo III). Nela está sublinhada a Hipótese Legal: "Informação Pessoal - Sigiloso", que é sustentada pelo art. 31 do Dec. 7.003/2009, o mesmo que dá suporte ao sigilo da informação sobre a CID presente em atestados médicos encontrados em processos públicos no SEI da UFPel.

A PROGEP também disponibiliza aos servidores, em sua página na internet, no endereço eletrônico <https://wp.ufpel.edu.br/progep/direitos-e-vantagens-2/>, as seguintes informações sobre a solicitação desses dois tipos de licenças:

Licença-Saúde - atestado com diagnóstico de doença (CID), com data de início e período de afastamento, assinado e carimbado pelo médico e encaminhado, no máximo, até 72h após o início do afastamento;

Licença para acompanhamento de familiar enfermo - cópia de documento comprobatório de parentesco (certidão de nascimento, casamento ou RG) e atestado, declarando que o paciente necessita de acompanhamento do pai/mãe, filho(a) ou esposo(a), com anotação de identificação de diagnóstico (CID), data de início e período do afastamento, carimbo do médico e encaminhado, no máximo, até 72h após o início do afastamento.

Em 18/04/2022 as solicitações de licença saúde e para acompanhamento de familiar enfermo passaram a ser realizadas pelo aplicativo Sou Gov. Esta constatação refere-se ao SEI, que era utilizado na UFPel para tramitação dos processos até essa data, e disponibilizava aos servidores, em sua Base de Conhecimento, as telas com as informações sobre a solicitação desses tipos de licenças mostradas nas imagens 15 e 16, do Anexo III.

Entre as possíveis causas da irregularidade observada nesta constatação, encontramos: a impossibilidade de atribuir o caráter sigiloso ao processo de solicitação desses dois tipos de licença, permitindo assim a inclusão de atestado médico em que conste a CID; a falta de observação/conhecimento das informações constantes tanto na Base de Conhecimento do SEI quanto na página da PROGEP.

Com a intenção de sanear a irregularidade observada emitimos a seguinte recomendação:

Recomendação 07

Impossibilitar o acesso aos atestados médicos que contém a CID e que estão públicos no SEI.

Manifestação do Gestor:

Para atendimento preventivo do exposto, entende-se que a utilização da plataforma SOUGOV proporcionou a redução da tramitação. Além de adotarmos o procedimento interno de não tramitar os processos que constem atestados. No que tange os atestados constantes atualmente, procederemos a análise junto à SGTC.

Análise Audin:

A gestão aponta para a realização de análise, junto à Superintendência responsável pelo sistema SEI, com vistas a sanear esta Constatação.

Mantém-se a recomendação para realização de monitoramento posterior sobre seu atendimento.

4.6 Boas práticas: Parei aqui

Este item traz informações sobre boas práticas realizadas pela CSQV (Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida), compreendidas entre os anos de 2020 e 2021, período em que os

servidores da UFPel estiveram, em sua grande maioria, desenvolvendo suas atividades por meio do trabalho remoto.

Foram levantadas as seguintes ações, a seguir disponibilizadas por grupo, datas e, em algumas, o link onde podem ser encontradas:

4.6.1 Informações e notícias no site:

- 31/01/2020: CSQV informa sobre o novo Coronavírus.
<https://wp.ufpel.edu.br/progep/2020/01/31/csqv-informa-sobre-o-novo-coronavirus/>
- 11/02/2020 - Informe sobre licenças para tratamento de saúde e férias dos servidores e servidoras da UFPEL
<https://wp.ufpel.edu.br/progep/2020/02/11/informe-sobre-licenca-para-tratamento-de-saude-e-ferias/>
- 30/03/2020 - O que fazer em tempos de isolamento físico? CSQV aponta estratégias.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2020/03/30/o-que-fazer-em-tempos-de-isolamento-fisico-csqv-aponta-estrategias/>
- 15/04/2020 - CSQV informa sobre vacinação contra a gripe.
<https://wp.ufpel.edu.br/progep/2020/04/15/csqv-informa-sobre-vacinacao-contra-a-gripe/>
- 25/05/2020 - CSQV vacina contra a gripe dias 27 e 29, no Anglo. Para servidores e terceirizados.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2020/05/25/csqv-vacina-contra-a-gripe-dias-27-e-29-no-anglo-para-servidores-e-terceirizados/>
- 04/06/2020 - UFPel vacina servidores e terceirizados contra a gripe, no Capão do Leão.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/02/05/ufpel-vacina-pessoal-da-linha-de-frente-no-combate-a-covid-19/>
- 05/02/2021 - UFPel vacina pessoal da linha de frente no combate à Covid-19.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/02/05/ufpel-vacina-pessoal-da-linha-de-frente-no-combate-a-covid-19/>
- 17/05/2021 - CSQV informa sobre a Vacinação contra a gripe (Influenza) 2021.
<https://wp.ufpel.edu.br/progep/2021/05/17/vacinacao-contra-a-gripe-influenza/>
- 04/06/2021 - Vacinação contra a Covid-19 para servidores da UFPel começa na terça (8)
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/06/04/vacinacao-contra-a-covid-19-para-servidores-da-ufpel-comeca-na-terca-8/>
- 08/06/2021 - Profissionais da UFPel começam a receber a vacina contra a Covid.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/06/08/profissionais-da-ufpel-comecam-a-receber-a-vacina-contra-a-covid/>
- 09/06/2021 - Nota sobre a vacinação de trabalhadores(as) da Educação da UFPel.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/06/09/nota-sobre-a-vacinacao-de-trabalhadores-das-educacao-da-ufpel/>
- 14/06/2021 - CSQV divulga o Dia Mundial do Doador de Sangue.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/06/14/csqv-divulga-o-dia-mundial-do-doador-de-sangue/>
- 14/06/2021 - Profissionais da Educação têm nova data de vacinação. Será dia 21.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/06/14/profissionais-da-educacao-tem-nova-data-de-vacinacao-sera-dia-21/>
- 22/06/2021 - Profissionais da UFPel ainda podem vacinar.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/06/22/profissionais-da-ufpel-ainda-podem-vacinar/>
- 22/07/2021 - Servidores da UFPel têm última chance de vacinação contra gripe.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/07/22/servidores-da-ufpel-tem-ultima-chance-de-vacinacao-contra-gripe/>
- 22/07/2021 - CSQV informa sobre a Vacinação contra a gripe (Influenza) 2021.

- <https://wp.ufpel.edu.br/progep/2021/07/22/vacinacao-contra-a-gripe-influenza-2/>
- 15/08/2021 - UFPel terá vacinação contra o sarampo.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2019/08/15/ufpel-tera-vacinacao-contra-o-sarampo/>
- 24/08/2021 - Vacina: 2ª dose para servidores já tem data.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/08/24/vacinacao-2a-dose-para-servidores-ja-tem-data/>
- 08/11/2021 - Terceira dose de vacinação para profissionais da saúde será feita nesta semana.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/11/08/terceira-dose-de-vacinacao-para-profissionais-da-saude-sera-feita-nesta-semana/>
- 16/11/2021 - UFPel passa a divulgar números internos da Covid-19.
<https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2021/11/16/ufpel-passa-a-divulgar-numeros-internos-da-covid-19/>

4.6.2 Comunicações/ ações preventivas COVID-19

- 04/06/2021 - Memorando-Circular nº 14/2021/CSQV/PROGEP/REITORIA
- 22/06/2021 - Memorando-Circular nº 19/2021/CSQV/PROGEP/REITORIA
Assunto: Vacinação contra a COVID-19 para profissionais da educação
- 21/07/2021 - Memorando-Circular nº 25/2021/CSQV/PROGEP/REITORIA
Assunto: Vacinação contra a gripe (Influenza) 2021
- 05/11/2021 - Memorando-Circular nº 29/2021/CSQV/PROGEP/REITORIA
Assunto: Terceira dose de vacinação para profissionais de saúde

4.6.3 Cursos:

- 04 a 20/08/2020 - Agita UFPel: ginástica on-line para servidores.
- 21/08 a 16/10/2020 - Yoga em movimento via web para servidores.

4.6.4 Oficinas oferecidas na área da saúde e qualidade de vida:

- 05/10/2021 - Oficina Ginástica e saúde
- 06/10/2021 - Oficina de Yoga - Turma 1
- 08/10/2021 - Gastronomia: Comidas Saudáveis e também Saborosas!
- 14/10/2021 - Oficina de Yoga - Turma 2
- 25/10/2021 - Oficina de Yoga - Turma 3

4.6.5 Palestras:

- 27/10/2021 - Laços e conexões na UFPel: quem fui, quem sou e quem serei
- 29/10/2021 - O que um mastologista gostaria que todos soubessem sobre o câncer de mama.
- 19/11/2021 - Homens também cuidam (de si).

4.6.6 Rodas de conversa:

Publicado em <https://wp.ufpel.edu.br/progep/2020/> e <https://wp.ufpel.edu.br/progep/2021/>

- 08/05/2020 - Qual espaço o trabalho ocupa em sua vida?
- 20/05/2020 - Cuidados com a higiene dos alimentos no contexto da pandemia Covid-19
- 02/07/2020 - Cuidando da saúde mental: a arte de reinventar-se em tempos de pandemia.
- 09/07/2020 - Desinformação, fake news e infodemia sobre Covid-19 no Brasil.
- 15/07/2020 - Os benefícios da companhia de um pet.
- 21/07/2020 - Imunizações em tempos de COVID 19.
- 26/08/2020 - Educação Nutricional: Alimentação saudável em tempos de pandemia.
- 02/09/2020 - Reflexões para pensar os fazeres de profissionais/trabalhadores em Educação frente aos novos desafios impostos pela pandemia.
- 22/09/2020 - Setembro Amarelo: discutindo a prevenção ao suicídio.
- 01/10/2020 - Saúde mental na “sociedade do cansaço”: avaliando o cenário e encontrando formas de cuidado.

-
- 29/10/2020 - Meditação como um espaço de auto cuidado.
 - 11/11/2020 - Outubro Rosa e Novembro Azul: importância da prevenção.
 - 09/12/2020 - Câncer de pele: o que eu preciso saber?
 - 15/03/2021 - Saúde da Mulher: Prevenção nas diferentes faixas etárias.
 - 06/05/2021 - Saúde mental da comunidade universitária.
 - 28/05/2021 - Diabetes, Nutrição e qualidade de vida.
 - 09/06/2021 - Conversando sobre o acidente vascular Encefálico/Cerebral – Prevenção e características clínicas.
 - 14/06/2021 - Inteligência Emocional: equilibrando emoções.
 - 22/06/2021 - A visão e o novo mundo virtual.
 - 25/06/2021 - Conversando sobre o acidente vascular Encefálico/Cerebral – Prevenção e características clínicas.
 - 14/07/2021 - Cultivo doméstico de micro hortas.
 - 26/08/2021 - Direitos Humanos e Mediação de Conflitos. Não somos autossuficientes. Vivemos conectados com o outro
 - 27/08/2021 - Gestão de conflitos interpessoais no trabalho: uma discussão sobre os desafios e aprendizagens que envolvem esse processo.
 - 10/09/2021 - A importância de gerir pessoas no contexto de trabalho.
 - 29/09/2021 - Plantas ornamentais: embelezamento de espaços habitados, benefícios ao bem estar e cuidados
 - 05/10/2021 - Plantas medicinais: do cultivo ao cuidado saúde e plantas medicinais com efeito calmante.
 - 07/10/2021 - 10 passos para uma alimentação saudável.
 - 26/11/2021 - Práticas integrativas e complementares que auxiliam no controle da ansiedade.

5. CONCLUSÃO

Com vistas a atender à Ação nº 07 do PAINT 2021, este trabalho de avaliação buscou avaliar: os controles internos referentes aos afastamentos por Licença para Tratamento da Própria Saúde e por Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família; as informações gerenciais fornecidas pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS); a existência de Política Institucional de promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores, bem como de ações que visem esse objetivo.

Sobre os afastamentos, constatou-se que: há predominância das doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais; há indícios de subnotificação de afastamentos relativos à licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional; há Unidades Organizacionais da UFPel com elevado número de servidores que se afastam para tratar da própria saúde.

Em relação ao SIASS constatou-se que não há controle específico sobre o limite de 24 meses de afastamento por licença para tratamento da própria saúde, cumulativos ao longo do tempo de serviço público prestado à União.

Constatou-se que a UFPel não possui uma política institucional de promoção da saúde e da qualidade de vida dos servidores.

Constatou-se, por último, que existem atestados médicos contendo a Classificação Internacional de Doenças (CID), em processos com acesso público no Sistema Eletrônico de Informações (SEI).



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA



A partir das seis constatações identificadas, foram propostas sete recomendações, que têm por objetivo agregar valor à Instituição e propor oportunidades de melhoria, contribuindo assim com a governança, a gestão de riscos e o aprimoramento os controles internos da área avaliada.

Considerando os trabalhos desenvolvidos, desde a etapa de planejamento até a fase de elaboração deste Relatório, concluímos que os objetivos delineados para esta ação de avaliação foram alcançados.

Destaca-se, por fim, que o presente Relatório não possui o intuito de esgotar as possibilidades de inconsistências que possam existir, mas sim de subsidiar decisões administrativas da gestão da UFPel.

Pelotas, 15 de março de 2023.

Carlos Arthur Saldanha Dias
Auditor

Gerson Luiz Cardoso da Silva
Auditor-chefe

ANEXO I



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
PRO-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

FORMULARIO PARA COMUNICAÇÃO INTERNA DE ACIDENTE EM SERVIÇO/TRABALHO – CIAT

1. Dados do(a) trabalhador(a)

Nome:	Telefones: () _____ () _____
Idade:	Siape/Identificação única:
Sexo:	CPF: _____ RG: _____
Estado civil:	Email: _____
Vínculo Funcional: () Servidor(a) () Contratado(a) temporário(a) () Estagiário(a)	
Cargo:	

2. Escolaridade

() Não Alfabetizado	() Alfabetizado
() Ensino Fundamental	() Ensino Médio
() Ensino Superior (Grad.Esp.Mest.Dout)	() Outros

3. Identificação do Orgão

Departamento/Unidade de lotação:	Telefone: () _____
Endereço do local de trabalho:	

4. Tipo de Acidente:

() Típico - No Trabalho	
() Trajeto – No Deslocamento	
() Doença profissional	

5. Dados sobre o acidente/doença relacionado ao trabalho:

Data:	Hora:
Nº de horas trabalhadas até o momento do acidente:	
Agente de risco: () Físico () Químico () Biológico () Ergonômico () Outro:	
() Com lesão () Sem lesão	
() Com afastamento () Sem afastamento () Com óbito	
* Na exposição a material biológico, houve encaminhamento do (a) trabalhador (a) ao serviço de saúde de referência para realização da(s) profilaxia(s) e do(s) protocolo(s) de acompanhamento? _____	
Local de atendimento:	
() Pronto Socorro () Hospital Escola () Outros: _____	

6. Parte do corpo atingida/lesionada:

() Olhos	() Cabeça (exceto olhos)
() Mão(s)	() Membros superiores (exceto mãos)
() Tronco	() Membros inferiores
() Sistema/Aparelho: _____	() Múltiplas partes

7. Descrição do acidente/doença:

Endereço: Rua Gomes Carneiro, 01, s. 211 – Centro – 96010-610 – Pelotas – RS – Brasil
Telefone: (53) 3284 3981 – wp.ufpel.edu.br/progep/csay - csqv@ufpel.edu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA



8. Dados sobre o local do acidente/doença:

Local onde ocorreu:	
Endereço:	UF:
Órgão:	

9. Testemunhas:

Testemunha 1: Nome: _____ CPF: _____ Telefone: () _____ Endereço: _____ CEP: _____ Email: _____	Testemunha 2: Nome: _____ CPF: _____ Telefone: () _____ Endereço: _____ CEP: _____ Email: _____
--	--

10. Dados da pessoa responsável pelo preenchimento deste formulário:

<input checked="" type="checkbox"/> Data: _____ Nome: _____ CPF: _____ Cargo: _____ Assinatura: _____ <input type="checkbox"/> Carimbo: _____	Declaro serem verdadeiras todas as informações aqui prestadas, assumindo total responsabilidade pelas mesmas. _____ Assinatura
--	--

*Servidores(as) do Hospital Escola: Procurar atendimento no serviço de medicina do trabalho da EBSERH/HE-UFPel

*Demais Servidores(as) da UFPel: Procurar atendimento no Pronto Socorro Municipal ou UPAS.

O Formulário de Comunicação Interna de Acidente em Serviço/Trabalho - CIAT pode ser acessado na página da CSQV/PROGEP no endereço <http://wp.ufpel.edu.br/progep/csqv/ciat-comunicacao-interna-de-acidente-de-trabalho>.

A CIAT pode ser preenchida pelo próprio servidor, por sua chefia ou outro responsável e deve ser encaminhada à sessão de Perícia Médica, localizada na rua Dr.Cassiano 424, centro, Pelotas.

Outras informações no Telefone da CSQV: (53) 3284 39 81.

ANEXO II

Imagen 8:

02/06/2022 14:17

Portal SIAPENet - Módulo Saúde

Quinta-feira, 02 de Junho de 2022, **UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - FUPPEL/RS** (Gestor da Unidade, 224 - SIASS -

Você está aqui: Consultas > Consulta Afastamentos

Consulta Afastamentos

+ DADOS DO SERVIDOR			
TRATAMENTO DE SAÚDE			
Total Acumulado de dias de afastamentos de saúde no Siape a partir de 19/05/2021			
LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA	Data Início	Data Fim	Quantidade de Dias
Total Acumulado de dias de afastamentos de saúde no Siape a partir de 02/08/2011			
Afastamento	Data Início	Data Fim	Quantidade de Dias
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	26/02/2022	26/02/2022	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	22/02/2022	23/02/2022	2
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	16/02/2022	21/02/2022	6
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	24/01/2022	26/01/2022	3
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	05/11/2021	09/11/2021	5
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	29/10/2021	04/11/2021	7
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	20/03/2021	26/10/2021	221
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	23/11/2020	19/03/2021	117
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	24/09/2020	22/11/2020	60
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	25/08/2020	23/09/2020	30
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	22/06/2020	22/06/2020	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	19/05/2020	19/05/2020	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	03/03/2020	05/03/2020	3
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	26/02/2020	02/03/2020	6
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	14/01/2020	14/01/2020	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	16/09/2019	19/09/2019	4
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	12/06/2019	13/06/2019	2
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	16/05/2019	20/05/2019	5
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	04/05/2019	13/05/2019	10
LICENCA TRATAMENTO SAUDE INFERIOR 15 DIAS - EST	28/03/2019	29/03/2019	2
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	25/01/2019	25/01/2019	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	17/12/2018	17/12/2018	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	27/10/2018	02/12/2018	37
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	12/09/2018	26/10/2018	45
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	01/08/2018	04/08/2018	4
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	17/07/2018	17/07/2018	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	15/05/2018	16/05/2018	2
LICENCA TRATAMENTO SAUDE INFERIOR 15 DIAS - EST	03/04/2018	03/04/2018	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	22/11/2017	18/02/2018	89
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	23/10/2017	21/11/2017	30
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	24/08/2017	22/10/2017	60
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	25/06/2017	23/08/2017	60
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	26/04/2017	24/06/2017	60
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	25/02/2017	25/04/2017	60
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	27/12/2016	24/02/2017	60
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	27/11/2016	26/12/2016	30
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	28/10/2016	26/11/2016	30
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	01/08/2016	02/08/2016	2
LICENCA TRATAMENTO SAUDE INFERIOR 15 DIAS - EST	15/07/2016	15/07/2016	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	28/03/2016	01/04/2016	5
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	13/02/2016	14/02/2016	2
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	09/12/2015	09/12/2015	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	27/11/2015	27/11/2015	1

<https://www2.siapenet.gov.br/saude/ConsultarAfastamento.do?method=consultaAfastamento>

02/06/2022 14:17			
Portal SIAPENet - Módulo Saúde			
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	22/10/2015	22/10/2015	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	19/10/2015	19/10/2015	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	25/05/2015	29/05/2015	5
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	16/04/2015	16/04/2015	1
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	28/01/2015	28/01/2015	1
LICENCA TRATAMENTO SAUDE INFERIOR 15 DIAS - EST	28/12/2014	29/12/2014	2
LICENCA TRATAMENTO SAUDE INFERIOR 15 DIAS - EST	04/12/2014	05/12/2014	2
LICENCA TRATAMENTO SAUDE INFERIOR 15 DIAS - EST	09/10/2014	21/10/2014	5

ANEXO III

Imagen 9:

Iniciar Processo

Imagen 10:

Nível de Acesso	<input checked="" type="radio"/> Sigiloso	<input type="radio"/> Restrito	<input type="radio"/> Público
------------------------	---	--------------------------------	-------------------------------

Hipótese Legal:

Informação Pessoal - Apuração de Responsabilidade (Art. 31 da Lei nº 12.527/2011)

Informação Pessoal - Estágio Probatório (Art. 31 da Lei nº 12.527/2011)

Informação pessoal - Sigiloso (Art.31 da Lei 12.527/2011)

Investigação de Responsabilidade de Servidor (Art. 150 da Lei nº 8.112/1990)

Redação de Patente (Art. 25º, § 7º, do Decreto nº 7.724/2012)

Imagen 11:

BASE DE CONHECIMENTO

LICENÇA SAÚDE

QUE ATIVIDADE É?

Solicitação de licença para tratamento da própria saúde.

QUEM FAZ?

A Seção de Perícia Médica (SPM) da Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida (CSQV) da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

COMO SE FAZ? POSSUI FLUXO JÁ MAPEADO?

O servidor gera processo no SEI "Pessoal: Licença Tratamento de Saúde (Perícia Médica)" e anota o número do mesmo no atestado médico. Preenche o Formulário "Direitos e Vantagens" (disponível no SEI), assina e encaminha para a Seção de Perícia Médica (SPM). Entrega o atestado médico (documentação física) na SPM no prazo de 5 dias a contar do início do período de licença. A SPM cadastrá a solicitação no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), gera o laudo e encaminha o comunicado de afastamento para a Unidade do servidor. A Unidade deverá dar ciência e concluir o processo.

Etapas	Quem faz?	O que fazer?	Como?
1	SERVIDOR	Anotar no atestado médico o número do processo gerado no SEI	No documento físico
2		Preencher formulário "Direitos e Vantagens"	Formulário no SEI
3		Assinar formulário	No SEI
4		Enviar processo para Seção de Perícia Médica (SPM)	No SEI
5		Entregar atestado (até 5 dias)	Na SPM (Seção de Perícia Médica)
6	SEÇÃO DE PERÍCIA MÉDICA (SPM)	Cadastrar solicitação	No SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor)
7		Emitar laudo	No SIASS
8		Enviar comunicado de afastamento para unidade	No SEI
9	UNIDADE	Dar ciência	No SEI
10		Concluir o processo	No SEI

QUE INFORMAÇÕES/CONDIÇÕES SÃO NECESSÁRIAS?

Atestado médico onde conste o código CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde) com autorização do servidor.

QUAIS DOCUMENTOS SÃO NECESSÁRIOS?

Atestado médico.

Formulário. (No SEI, em "Gerar Documento", escolha a opção "PROGEP Direitos e Vantagens").

QUAL É A BASE LEGAL?

Arts. 202 e 203, §4, 204 da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.

Decreto nº 7003 de 09/11/2009.

ORIENTAÇÃO NORMATIVA SRH/MP Nº 3, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2010.

Imagen 12

BASE DE CONHECIMENTO

LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

QUE ATIVIDADE É?

Licença por motivo de doença em pessoa da família.

QUEM FAZ?

A Seção de Perícia Médica (SPM) da Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida (CSQV) da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

COMO SE FAZ? POSSUI FLUXO JÁ MAPEADO?

O servidor deverá consultar o Núcleo de Benefícios (NUB) para confirmar se o familiar consta como seu dependente. Caso o familiar não esteja cadastrado, o servidor deverá realizar o cadastro no SIGEPE (SIGEPE Requerimentos Gerais/Solicitar/Incluir Requerimento), anexando RG e CPF do dependente. O servidor deverá aguardar o deferimento do cadastro pelo NUB (servidor recebe resposta por e-mail). Após a confirmação do cadastro do dependente, o servidor deverá abrir processo do tipo "Pessoal: Licença Doença em Pessoa da Família", preencher o documento "Direitos e Vantagens", assinando, Enviar à Seção de Perícia Médica (SPM) e entregar documentação comprobatória na SPM. A SPM agenda a perícia no Subsistema Integrado de Atenção ao Servidor (SIASS), realiza a perícia médica e gera o laudo. Envia o comunicado de afastamento para a Unidade de Lotação do servidor.

Etapas	Quem faz?	O que fazer?	Como?
1	SERVIDOR	Verificar se o familiar consta como dependente	Consultando o Núcleo de Benefícios (NUB)
2		Cadastrar dependente, se necessário	No SIGEPE
3		Abrir processo "Pessoal: Licença Doença em Pessoa da Família"	No SEI
4		Preencher documento "PROGEP Direitos e Vantagens", assinando	No SEI
5		Enviar para Seção de Perícia Médica	No SEI
6	SEÇÃO DE PERÍCIA MÉDICA (SPM)	Entregar documento comprobatório	Entrega do documento físico na Seção de Perícia Médica
7		Agendar perícia médica	No SIASS
8		Realizar perícia médica	Presencialmente
9		Emitir laudo	No SIASS
10		Enviar comunicado de afastamento	No SEI

QUE INFORMAÇÕES/CONDIÇÕES SÃO NECESSÁRIAS?

Preencher o formulário e entregar documentação comprobatória até 5 dias úteis a contar da data de emissão do atestado médico.

QUAIS DOCUMENTOS SÃO NECESSÁRIOS?

Documentação Comprobatória (atestado médico que deve conter Código Internacional de Doenças- CID, nome completo do servidor e do familiar acompanhado assim como o grau de parentesco que os une e número do processo anotado no verso). Formulário. (No SEI, em "Gerar Documento", escolha a opção "PROGEP Direitos e Vantagens").

QUAL É A BASE LEGAL?

Art. 81, inciso I, §1º, arts. 82 e 83 da Lei nº 8.112, de 1990 alterados pela Lei nº 11.260, de 2010.

Decreto 7.003, de 09 de novembro 2009.

Orientação Normativa SRH/MP nº 03 de 23 de fevereiro de 2010.