

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ENSINO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE  
E DO MEIO AMBIENTE**

**DAVI FIDELES DE OLIVEIRA**

**DESIGN SCIENCE RESEARCH: FOLDER DIGITAL DE ENSINO  
PARA REDUÇÃO DOS FATORES MOTIVADORES DO  
ABSENTEÍSMO**

**VOLTA REDONDA**

**2024**

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA**  
**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM ENSINO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE**  
**E DO MEIO AMBIENTE**

**DESIGN SCIENCE RESEARCH: FOLDER DIGITAL DE ENSINO PARA**  
**REDUÇÃO DOS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Ensino em Ciências da Saúde e do Meio Ambiente do UniFOA como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre.

Aluno:  
Davi Fideles de Oliveira

Orientador:  
Prof. Dr. Carlos Marcelo Balbino

Coorientador:  
Prof. Dra. Lucrécia Helena Loureiro

**VOLTA REDONDA**

**2024**

### FICHA CATALOGRÁFICA

Bibliotecária: Alice Tacão Wagner - CRB 7/RJ 4316

O48d Oliveira, Davi Fideles de  
Design Science Research: folder digital de ensino para redução dos fatores motivadores do absentismo. / Davi Fideles de Oliveira. - Volta Redonda: UniFOA, 2024. 92 p.

Orientador (a): Prof. Carlos Marcelo Balbino

Coorientador (a): Profa. Lucrécia Helena Loureiro

Dissertação (Mestrado) – UniFOA / Mestrado Profissional em Ensino em Ciências da Saúde e do Meio Ambiente, 2024.

1. Ciências da saúde - dissertação. 2. Saúde – sistema de informação. 3. Absenteísmo. 4. Saúde do trabalhador. I. Balbino, Carlos Marcelo. II. Loureiro, Lucrécia Helena. III. Centro Universitário de Volta Redonda. IV. Título.

CDD – 610

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Aluno: Davi Fideles de Oliveira

### DESIGN SCIENCE RESEARCH: FOLDER DIGITAL DE ENSINO PARA REDUÇÃO DOS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO

Orientador:

Prof. Dr. Carlos Marcelo Balbino

Banca Examinadora

*Carlos Marcelo Balbino*

---

Prof. Dr. Carlos Marcelo Balbino

*Pedro Paulo Corrêa Santana*

---

Prof. Dr. Pedro Paulo Corrêa Santana

*André Barbosa Vargas*

---

Prof. Dr. André Barbosa Vargas

A todos que se dedicam à construção do conhecimento e ao progresso científico.

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, fonte de toda sabedoria e inspiração, por guiar meus passos, iluminar meu caminho e me conceder força e perseverança durante este período desafiador. Ao meu orientador e à minha coorientadora pela orientação dedicada, apoio inestimável e valiosas sugestões ao longo deste processo. À minha família, colegas de trabalho e amigos que sempre me apoiaram e incentivaram em minha busca por crescimento pessoal e profissional. Minha gratidão se estende aos professores e colegas do programa de mestrado, cujas discussões e feedbacks enriquecedores foram essenciais para o desenvolvimento das ideias apresentadas neste trabalho.

“A educação é um processo social, é desenvolvimento. Não é preparação para a vida, é a própria vida.”

John Dewey

## RESUMO

As ausências dos funcionários no trabalho são uma das principais preocupações das instituições empregadoras em todo o mundo, pois afetam diretamente à produtividade e à rentabilidade. Tal fenômeno é denominado como absenteísmo laboral. Teve-se como objetivo geral avaliar a efetividade de uma inovação tecnológica criada para a redução do absenteísmo laboral. Os objetivos específicos foram: identificar os principais fatores motivadores do absenteísmo; listar as principais sugestões para a redução do absenteísmo; projetar e criar uma inovação tecnológica para a instrução do empregado e do empregador para a redução do absenteísmo. Para o desenvolvimento da pesquisa optou-se por utilizar o Método de Design Science Research. O campo de pesquisa foi uma Instituição de Ensino Superior privada, localizada no interior do Estado do Rio de Janeiro. Participaram do estudo 75 funcionários do quadro administrativo, da operacionalização de atividades manutenção predial, conservação e limpeza e de ensino. A coleta de dados seguirá as prerrogativas do método adotado, onde realizam-se entrevistas abertas e semiestruturadas para a obtenção dos mesmos. Obteve-se como resultados, o setor administrativo como sendo o de maior prevalência de participação. A maioria dos participantes possuíam até cinco anos de trabalho e em sua grande maioria possuem ensino superior completo. O conhecimento prévio analisado, antes da demonstração do folder, mostrou-se insuficiente. Os entrevistados alegaram melhora efetiva do conhecimento após o uso do folder utilizado para ensino. Algumas sugestões foram apontadas por meio de medidas preventivas, sendo os diálogos entre as partes se destacando como principal sugestão. Concluiu-se que a comunicação entre empresa e funcionário é necessária para que assim seja possível entender melhor as necessidades de cada indivíduo, possibilitando ações que podem auxiliar os funcionários na resolução de suas problemáticas e conseqüentemente, a redução ou neutralização do absenteísmo laboral. A melhora do ambiente laboral como medida preventiva ao absenteísmo, demonstra que o ambiente de trabalho pode sim influenciar nas condições de saúde do trabalhador como um todo. Com a elaboração do folder notou-se a satisfação com a usabilidade, aplicabilidade e navegabilidade do material, sendo ele recomendado pelos participantes a outros indivíduos.

**Palavras-chave:** Sistemas de Informação em Saúde; Absenteísmo; Saúde do Trabalhador; Tecnologia; Cuidados em Saúde.

## ABSTRACT

Employee absences from work are one of the main concerns of employers around the world, as they directly affect productivity and profitability. This phenomenon is called absenteeism from work. The general objective was to evaluate the effectiveness of a technological innovation created to reduce absenteeism from work. The specific objectives were: to identify the main factors motivating absenteeism; list the main suggestions for reducing absenteeism; design and create a technological innovation for employee and employer education to reduce absenteeism. To develop the research, we chose to use the Design Science Research Method. The research field was a private Higher Education Institution, located in the interior of the State of Rio de Janeiro. 75 employees from the administrative staff, the operationalization of building maintenance, conservation and cleaning and teaching activities participated in the study. Data collection will follow the prerogatives of the adopted method, where open and semi-structured interviews are carried out to obtain data. The results showed that the administrative sector was the one with the highest prevalence of participation. The majority of participants had worked for up to five years and the vast majority had completed higher education. The prior knowledge analyzed, before demonstrating the folder, proved to be insufficient. Respondents claimed effective improvement in knowledge after using the folder used for teaching. Some suggestions were made through preventive measures, with dialogues between the parties standing out as the main suggestion. It was concluded that communication between company and employee is necessary so that it is possible to better understand the needs of each individual, enabling actions that can help employees in resolving their problems and consequently, reducing or neutralizing absenteeism from work. Improving the work environment as a preventive measure against absenteeism demonstrates that the work environment can influence the health conditions of workers as a whole. With the preparation of the folder, satisfaction with the usability, applicability and navigability of the material was noted, and it was recommended by the participants to other individuals.

**Keywords:** Health Information Systems; Absenteeism; Occupational Health; Technology; Health Care.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – PRISMA Statement - (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)	26
Figura 2 – Esquema de condução de etapas do DSR	42
Figura 3 – Capa do folder digital de ensino	49
Figura 4 – QR Code para acesso ao folder digital de ensino	50
Figura 5 – Página 2 do folder digital	51
Figura 6 – Página 3 do folder digital	52
Figura 7 – Página 4 do folder digital	53
Figura 8 – Página 5 do folder digital	54
Figura 9 – Página 6 do folder digital	55
Figura 10 – Página 7 do folder digital	56
Figura 11 – Página 8 do folder digital	57
Figura 12 – Página 9 do folder digital	58

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Frequência de setores de atuação	46
Tabela 2 - Frequência de atuação profissional	47
Tabela 3 – Frequência de escolaridade	47
Tabela 4 – Frequência de entendimentos sobre absenteísmo	48
Tabela 5 – Frequência de conhecimentos após leitura do folder	59
Tabela 6 – Frequência de sugestões para melhora do absenteísmo	60

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Quadro síntese dos artigos elegíveis para revisão sistemática com as variáveis: autores, título, periódico, ano, base de dados, causas do absenteísmo e categoria profissional	28
Quadro 2 - Avaliação sobre satisfação dos funcionários quanto à utilização do folder	62

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

BVS - Biblioteca Virtual de Saúde

CAAE - Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

CEP - Comitês de Ética em Pesquisa

CESVRE - Centro de Ensino Superior de Volta Redonda

CNS - Conselho Nacional de Saúde

DeCS - Descritores em Ciências da Saúde

DME - Distúrbio musculoesquelético

DORT - Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho

DSR - Design Science Research

Fi - Frequência observada de cada resposta para cada item

FOA – Fundação Oswaldo Aranha

LER - Lesão por Esforço Repetitivo

MP – Média Ponderada

NR – Normas Regulamentadoras

NS - Número de Sujeitos

ODM - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

ONU - Organização das Nações Unidas

PDF - Portable Document Format

PRISMA - Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses

QR Code - Quick Response Code

RM – Ranking Médio

TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido

UniFOA – Centro Universitário de Volta Redonda

URL - Uniform Resource Locator

Vi - Valor de cada resposta

UniFOA – Centro Universitário de Volta Redonda

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>17</b>
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1 FREDERICK HERZBERG E A TEORIA DOS DOIS FATORES NA CONTRIBUIÇÃO PARA A PREVENÇÃO DO ABSENTISMO NO TRABALHO</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1.2 A INSATISFAÇÃO COMO CONTRIBUINTE PARA O ABSENTEÍSMO LABORAL</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1.3 A SATISFAÇÃO COMO CONTRIBUINTE PARA A REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO LABORAL</b> .....	<b>22</b>
<b>2.1.4 A MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL IMPULSIONADA PELA TEORIA DE HERZBERG</b> .....	<b>24</b>
<b>2.2 ESTADO DA ARTE SOBRE AS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA ATIVIDADE LABORAL</b> .....	<b>25</b>
<b>2.2.1 OS PRINCIPAIS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO</b> ....	<b>35</b>
<b>2.2.2 CATEGORIAS PROFISSIONAIS AFETADAS PELO ABSENTEÍSMO</b> .....	<b>38</b>
<b>3 PERCURSO METODOLÓGICO</b> .....	<b>41</b>
<b>4 RESULTADOS</b> .....	<b>46</b>
<b>4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA</b> .....	<b>46</b>
<b>4.2 ENTENDIMENTOS SOBRE O ABSENTISMO LABORAL</b> .....	<b>48</b>
<b>4.3 O PROJETO E A CRIAÇÃO DO PRODUTO DE ENSINO PARA MINIMIZAÇÃO DO ABSENTEÍSMO LABORAL</b> .....	<b>49</b>
<b>4.4 APRESENTAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO PARA VALIDAÇÃO DE SUA USABILIDADE</b> .....	<b>59</b>
<b>4.5 IMPLEMENTAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO, O CONHECIMENTO SOBRE ABSENTEÍSMO LABORAL</b> .....	<b>59</b>
<b>4.6 IMPLEMENTAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO E SUGESTÕES PARA MELHORA DO ABSENTEÍSMO</b> .....	<b>60</b>
<b>4.7 A SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS QUANTO A UTILIZAÇÃO DO FOLDER</b> .....	<b>61</b>
<b>5 DISCUSSÃO</b> .....	<b>63</b>
<b>5.1 AS IMPRESSÕES E ENTENDIMENTOS PRÉVIOS SOBRE O ABSENTEÍSMO</b> .....	<b>63</b>

<b>5.2</b>	<b>PROJETO E CRIAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO PARA O ABSENTEÍSMO LABORAL .....</b>	<b>65</b>
<b>5.3</b>	<b>A AVALIAÇÃO DO CONHECIMENTO APÓS IMPLEMENTAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO .....</b>	<b>66</b>
<b>5.4</b>	<b>SUGESTÕES PARA AMENIZAÇÃO DO ABSENTEÍSMO .....</b>	<b>70</b>
<b>5.5</b>	<b>A ANÁLISE DA SATISFAÇÃO QUANTO A UTILIZAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO .....</b>	<b>71</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>73</b>
<b>7</b>	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>75</b>
<b>8</b>	<b>APÊNDICE I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>84</b>
<b>9</b>	<b>APÊNDICE II - ROTEIRO DE ENTREVISTA - ETAPA 1.....</b>	<b>85</b>
<b>10</b>	<b>APÊNDICE III - ROTEIRO DE ENTREVISTA - ETAPA 4 .....</b>	<b>86</b>
<b>11</b>	<b>APÊNDICE IV - FORMULÁRIO DE PESQUISA .....</b>	<b>87</b>
<b>12</b>	<b>ANEXO II – FOLHA DE ROSTO CEP .....</b>	<b>89</b>
<b>13</b>	<b>ANEXO III - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP .....</b>	<b>90</b>

## APRESENTAÇÃO

Durante as práticas profissionais como técnico de segurança do trabalho, sempre observei que alguns fatores externos e/ou internos nas empresas, nas quais eu prestava serviços, influenciavam de forma positiva ou negativa na saúde de alguns trabalhadores e gerava grandes impactos tanto para a empresa quanto para os trabalhadores.

Ao terminar a graduação em enfermagem decidi seguir adiante, estudando a atuação do enfermeiro na área do cuidado e atenção à saúde do trabalhador, o que me levou a buscar e cursar uma pós-graduação de enfermagem do trabalho. Esse fato me permitiu estudar ainda mais as razões pelas quais os trabalhadores sofrem com algumas doenças relacionadas ou não ao trabalho, mas que afetam a rotina laboral e geram impactos tanto para a empresa quanto para o próprio indivíduo.

Mais tarde, ao optar por ingressar no programa de mestrado, resolvi buscar por um tema interligado a minha prática profissional e que pudesse contribuir para promover mudanças na saúde do trabalhador, na qualidade de vida dos indivíduos e na lucratividade das instituições. Surgiu então a ideia de falar sobre o “absenteísmo laboral” que, devido ao seu destacamento no cenário mundial, se tornou uma preocupação global. Ao relembrar das aulas da graduação e da pós-graduação, percebi a figura do enfermeiro como educador e conscientizador, podendo ser ele o profissional primordial no cuidado e prevenção do absenteísmo.

## 1. INTRODUÇÃO

As ausências dos funcionários no trabalho são uma das principais preocupações das instituições empregadoras em todo o mundo (DE CARVALHO DANTAS *et al.* 2022), pois afeta diretamente a produtividade e a rentabilidade. Tal fenômeno é denominado como absenteísmo laboral, podendo ser definido como a ausência não programada de um trabalhador no local de trabalho (DECO, 2023), configurando como falta de um dia ou período de trabalho.

O absenteísmo possui como principais causas as doenças, problemas familiares, falta de motivação, estresse, conflitos interpessoais, baixa remuneração, episódios de assédio moral ou sexual, baixa qualificação profissional para o cargo exercido, problemas de discriminação de ordem racial, de classe ou de qualquer outro tipo, ocorrências de *bullying* e descontentamento de funcionários com o clima organizacional, métodos e processos de trabalho sem segurança; más condições de trabalho; ausência de ergonomia, que pode ocasionar lesão por esforço repetitivo (LER) e doença osteomuscular relacionada ao trabalho (DORT), situações de risco nos processos; falta de liderança ou de motivação em equipes. Além disso, fatores externos como condições climáticas, acidentes de trânsito e outros eventos imprevistos também aumentam o absenteísmo (DOS PORTO *et al.* 2021).

A história do absenteísmo no mundo remete ao início do século XX. Nos Estados Unidos o absenteísmo começou a ser medido em 1919 e, desde então, tem sido motivo de preocupação para empresas e governantes (WAGNER III; HOLLENBECK, 2020). Com a ocorrência de múltiplos avanços tecnológicos, traçados em um cenário contextualizado pela Primeira Guerra Mundial, pelo movimento nazista difundido na Alemanha e pela Revolução Russa - nesse cenário emergem as primeiras leis de parto, bem como a preocupação com a saúde do trabalhador (GOSCH *et al.* 2020), o aumento da produção e a busca pela eficiência, no entanto, também corroboram com o aumento do absenteísmo.

No Brasil, o absenteísmo começou a ser discutido na década de 1960, época em que o país iniciou um processo de industrialização intensificado no qual surgiram as primeiras pesquisas, que demonstraram altos índices de absenteísmo nas empresas (FERREIRA MENDES *et al.* 2020). O aumento dos índices de absenteísmo trouxe uma preocupação ampliada, principalmente no século XXI, tornando a satisfação no trabalho uma prioridade para os novos profissionais ou mesmo para àqueles já aderidos ao mercado (MONTEIRO, 2020). A busca por qualidade de vida relacionada ao emprego se tornou uma máxima, o que gera múltiplos problemas no âmbito empresarial (ÉRIKA DA SILVA CUNHA CASSIANO; DO ROSÁRIO, 2022).

O absenteísmo é tendencioso e a propagação dentro das empresas e as condições de trabalho inapropriadas geram problemas de saúde, que tendem a afetar um número cada vez maior de trabalhadores, desse modo, nota-se que as taxas de absenteísmo crescem motivadas por questões de saúde (MORAES; CASTRO, 2023), sendo um aspecto fundamental na criação de políticas e normas de segurança em saúde, ou a atualização e modificação das normas vigentes.

Condições de trabalho inapropriadas contribuem para um problema de geração de ausências por diversas razões. Esse tipo de absenteísmo costuma ser um dos mais custosos para a empresa (DE BRITO; CALLADO, 2022), que segue bancando profissionais que não estão realizando suas funções, causam falhas e faltas nos processos empresariais e geram custos médicos e de tratamento, além de possíveis aposentadorias precoces por invalidez ou similares. Devido a essa problemática definiu-se como objeto de pesquisa fatores motivadores do absenteísmo.

Essa dissertação se alinha aos ODM - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ONU, 2017), no que se refere ao seu objetivo 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura, que ressalta a necessidade de fomentar a inovação, fortalecendo a pesquisa científica. Apoiar o desenvolvimento tecnológico, a pesquisa e a inovação nacionais nos países em desenvolvimento, garante um ambiente político propício para, entre outras coisas, a diversificação industrial e a agregação de valor às commodities (BALBINO, 2020).

O objetivo 9 contribui para elucidação da importância de se atentar para o desenvolvimento de novas tecnologias em benefício de trabalhadores e a segurança no trabalho e para o trabalho livre de riscos e com promoção do bem-estar.

Teve-se como questão norteadora para guiar a pesquisa: Quais os principais fatores motivadores do absenteísmo? O objetivo geral desse trabalho foi avaliar a efetividade de uma inovação tecnológica criada para a redução do absenteísmo laboral. E como objetivos específicos foram definidos: identificar os principais fatores motivadores do absenteísmo; listar as principais sugestões para a redução do absenteísmo; projetar e criar uma inovação tecnológica para a instrução do empregado e do empregador para a redução do absenteísmo.

O fator impulsionador para realização desse trabalho foi entender a importância da redução do absenteísmo laboral para a instituição empregadora e para o funcionário, visto que os impactos gerados pela ausência no trabalho refletem sobre ambos os atores neste cenário. O aumento das taxas de absenteísmo impacta significativamente na redução da produtividade e da qualidade do serviço prestado pelas empresas, além de promover sobrecarga laboral nos

indivíduos presentes no trabalho, que absorvem as demandas de trabalho dos funcionários ausentes, causando estresse e insatisfação com a situação vivenciada.

O absenteísmo laboral é um tema importante a ser discutido na sociedade contemporânea, pois afeta diretamente o funcionamento das organizações, o bem-estar dos funcionários e o meio social como um todo (MAIA; MAIA, 2019). A pesquisa do tema representa grande relevância, pois pela identificação dos fatores motivadores do absenteísmo e da identificação das sugestões dos atores da problemática para redução ou neutralização do absenteísmo, torna-se possível a multiplicação de saberes, gerando redução dos impactos sociais e econômicos, promovidos pelo absenteísmo (SOUSA *et al.* 2022).

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 FREDERICK HERZBERG E A TEORIA DOS DOIS FATORES NA CONTRIBUIÇÃO PARA A PREVENÇÃO DO ABSENTISMO NO TRABALHO**

Buscar a melhoria do ambiente de trabalho deve ser um desafio constante para qualquer gestor. É um processo fundamental para a prevenção de ausências ao trabalho, visto que os impactos gerados por essa problemática afetam ambos os atores deste cenário, ou seja, empregador e empregado. Essa problemática pode trazer prejuízos ao indivíduo que pratica tal ação e para a instituição empregadora, gerando o absenteísmo (DE OLIVEIRA *et al.* 2023).

A satisfação do funcionário é a peça-chave diminuição do absenteísmo laboral, aumentando a produtividade, o engajamento, a criatividade e a interação colaborativa da equipe, impactando diretamente nos resultados (MARCELINO, 2019). A Teoria de Herzberg descodifica os fatores motivacionais de funcionários em uma empresa, trazendo elementos importantes para a construção e planejamento das atividades. É de grande valia para a tomadas de decisões mais assertivas, objetivando melhorar e impulsionar o desenvolvimento operacional e comportamental dos indivíduos envolvidos (HERZBERG, 2015).

Frederick Irving Herzberg (1923-2000) nasceu em Lynn, Massachusetts. Foi um importante psicólogo e professor norte-americano autor da "Teoria dos Dois Fatores", e é considerado um dos nomes mais influentes em gestão empresarial (CHIAT; PANATIK, 2019). Em 1939, iniciou seus estudos na *City College*, de Nova Iorque, que foram interrompidos para servir ao exército. De volta à *City College* graduou-se, em 1946 e, em seguida, ingressou na Universidade de Pittsburgh, onde fez sua pós-graduação. Paralelamente, lecionou psicologia na

Universidade *Case Western Research*, em Cleveland, onde criou o Departamento de Saúde Mental (PINTO *et al.* 2002).

Em 1972 ocupou o cargo de professor de Gestão do Colégio de Negócios, na Universidade Utah, publicou diversas obras de relevância para a comunidade científica como “Motivação Para Trabalhar” em 1959, “O Trabalho e a Natureza do Homem” em 1966 e “Mais uma Vez, Como Motivar Seus Funcionários” em 1987. Herzberg concentrou seus estudos sobre motivação em um universo muito específico: o corporativo (SEQUESSEQUE, 2019).

Em seu livro *The Motivation to Work* (Motivação para o Trabalho), publicado em 1959, relaciona duas classes distintas de fatores que condicionam o comportamento e gera satisfação nos funcionários de uma empresa: os higiênicos, classificados pelo teórico como fatores desagradáveis, e os motivacionais, considerados fatores que agradam o funcionário. Ambos refletem diretamente nas condições de trabalho e na sua produtividade (HERZBERG, 2017).

É preciso refletir, no entanto, que Herzberg trabalhava com o conceito de que nenhuma satisfação é o oposto de satisfação, e não a de insatisfação, como seria de se supor. Satisfazer expressa um contentamento acerca de uma determinada temática, sendo essa o trabalho, resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho, ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar (NOGUEIRA; OLIVEIRA, 2022).

Os fatores higiênicos são considerados aqueles que visam evitar que os funcionários fiquem insatisfeitos, sendo eles: o salário, os benefícios sociais, as condições físicas do ambiente de trabalho, as oportunidades de crescimento, o clima organizacional e a política da empresa, estando completamente fora do controle dos funcionários, pois são determinados pela organização da empresa e sua chefia imediata ou mediata, e relacionados ao meio de atuação do funcionário (DE LAVOR *et al.* 2023). A ausência dos fatores higiênicos ou ambientais desmotiva, mas sua presença não chega a causar motivação - melhor dizendo, a melhoria desses fatores não necessariamente resulta em uma maior motivação e satisfação no trabalho, apenas evita a insatisfação (LUCATELLI *et al.* 2021).

Motivar o funcionário pode ser uma estratégia importante para o crescimento dos índices produtivos de uma empresa e os fatores motivacionais podem ser entendidos como aqueles que dizem respeito aos funcionários e não à instituição empregadora Herzberg (2015). Esses causam, efetivamente, a motivação e um efeito de satisfação duradoura, prolongada e positiva, gerando aumento de produtividade acima dos níveis considerados normais, já anteriormente mensurados no ambiente laboral que aplica esse tipo de estratégia.

A liberdade de decidir como será a execução do trabalho, o desenvolvimento, aprimoramento e uso pleno de suas habilidades, autorrealização no cumprimento das tarefas, a responsabilidade pelo cargo, a definição de metas e objetivos e a autoavaliação de desempenho fará com que o funcionário se sinta confiante, (FONTENELE, 2020) seguro e amparado pela empresa para o desempenho pleno de sua função e, com isto, haverá possivelmente a redução dos índices de absenteísmo. Quando esses fatores estão presentes no ambiente de trabalho, eles têm o potencial de aumentar significativamente a motivação e a satisfação dos funcionários envolvidos no processo de trabalho, trazendo resultados positivamente expressivos (AZEREDO, 2019)

### **2.1.2 A INSATISFAÇÃO COMO CONTRIBUINTE PARA O ABSENTEÍSMO LABORAL**

A teoria traz fatores higiênicos que levam à insatisfação e que podem, conseqüentemente, influenciar nos índices de absenteísmo laboral. Dentre os fatores insatisfatórios o de maior expressão é o salário (OZANAM *et al.* 2019). O salário com representação monetária e os benefícios complementares a ele são os meios pelos quais os funcionários visam garantir e adquirir bens fundamentais a sua sobrevivência.

Quando tal valor é tido por ele como incompatível com sua dedicação às atividades desempenhadas, ocorre a desmotivação (DAS NEVES MENDES, 2021) contribuindo para o aumento dos índices de absenteísmo laboral. O dinheiro é a mola propulsora para a abertura de diversas possibilidades, que o trabalhador pode ter ao desempenhar suas funções. Com isso, há a necessidade de inovar para que haja uma melhora na rentabilidade, porém, algumas políticas e a má gestão governamental fazem com que os recursos financeiros sejam cada vez mais escassos para os trabalhadores de baixo nível instrucional (FARAH *et al.* 2020).

A relação interpessoal é um dos muitos fatores citados. O relacionamento com outros funcionários é de suma importância, pois além de gerar insatisfação no trabalho, promove uma série de comportamentos indesejáveis, que impactam negativamente sobre as organizações (CRISPIM; CAPPELLOZZA, 2019). Conforme Herzberg (2015) "a ociosidade, a indiferença e a irresponsabilidade são respostas saudáveis para o trabalho absurdo". As condições do ambiente de trabalho também podem ser um dos fatores associados à insatisfação, visto que prejudicam o relacionamento entre liderança e funcionários de uma empresa, dando origem a altos índices de rotatividade (OZANAM *et al.* 2019).

A política empresarial pode gerar insatisfação. A gestão empresarial é um assunto extremamente delicado e complexo, que envolve diversas variáveis (DE LIMA; DA SILVA, 2021). Nesse contexto, a governança e o gerenciamento corporativo criam políticas empresariais que visem garantir o cumprimento das finalidades empresariais para que os objetivos institucionais sejam alcançados. Entretanto, nem sempre as políticas criadas respeitam a coletividade e o bem-estar geral, sendo assim, ocorrem ingerências acerca das reivindicações (MARGARITES, 2020).

A segurança é outro fator de expressão para a insatisfação laboral. A insegurança laboral é definida com a percepção subjetiva do trabalhador quanto à sua situação no trabalho, em que há uma incerteza sobre o futuro do mesmo e uma preocupação com as consequências da possível perda (GIACOMELLO *et al.* 2022). Muitos profissionais sentem-se inseguros por diversos fatores, tais como a percepção de impotência do trabalhador em manter a continuidade desejada do trabalho (DE SOUZA; MATTOS, 2020).

### **2.1.3 A SATISFAÇÃO COMO CONTRIBUINTE PARA A REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO LABORAL**

Conforme Herzberg (2015) "quanto mais uma pessoa pode fazer, mais se pode motivá-la". A teoria traz fatores motivadores que levam à satisfação e que podem, conseqüentemente, influenciar os índices de absenteísmo laboral. A responsabilidade, um dos fatores motivadores, é ofertada ao trabalhador e o faz dedicar-se a novos desafios, que lhe foram impostos, para que ele possa ter uma promoção hierárquica em seu trabalho.

Esse fato eleva a autoestima do trabalhador e com isso, o incentivo ao desenvolvimento e à aquisição de confiança de seus superiores na designação da responsabilidade que lhe foi ofertada (LEITE, 2020). Por meio da motivação haverá a busca de mecanismos para o desenvolvimento de suas ações, sendo este mais um fator motivador no trabalho. A escolha e o aperfeiçoamento da carreira são influenciados pela visão da pessoa em relação a si e ao ambiente, pela forma como se organiza e percebe seu entorno e pelos aspectos com os quais se identifica (MOURÃO; FERNANDES, 2020).

É importante ressaltar que a motivação é diferente para cada indivíduo, visto que cada pessoa possui cultura, valores, necessidades e desejos diferentes uns dos outros. Conforme Herzberg (2015) "se você quer que alguém faça um bom trabalho, tem que lhe dar um bom trabalho para fazer". Isso pode oscilar o nível de motivação e desenvolvimento de cada pessoa

- para uns bastam pequenas ações e atitudes de agradecimento pelo trabalho desenvolvido e já será o suficiente para motivá-lo (LUIZ *et al.* 2019).

Tal desenvolvimento possui, portanto, caráter processual e cíclico, derivando da vivência profissional, envolvendo elementos diversos como objetivos almejados, identidade profissional, análise das competências adquiridas, levantamento de lacunas e oportunidades de aprendizagem, perspectivas futuras e construção de um plano de desenvolvimento que pode ser traçado tanto pela empresa como pelo empregado (MOURÃO; FERNANDES, 2020). O reconhecimento profissional também é um importante fator que gera satisfação e pode ser considerado pela teoria como um dos itens motivadores, ajudando na redução do absenteísmo. O fato de sentir-se valorizado e ter reconhecimento pelo que se faz é interpretado como um sentimento de aceitação e aprovação no ambiente laboral, sendo importante para o trabalhador (OZANAM *et al.* 2019).

O crescimento profissional é mais um fator motivador. É gerador de satisfação aos trabalhadores, visto que não significa apenas promoções em cargos, melhores condições remuneratórias ou aquisição de bônus ou novas oportunidades de reconhecimento. É também um conjunto de ações para desenvolver novas habilidades profissionais, aumento de conhecimento, ganho de experiência e atualização de mercado e tendências, não estando atrelado somente ao crescimento em um único aspecto (LOURENÇO, 2021; JUNIOR, 2023).

A capacidade de realização é outro fator abordado como motivador para a satisfação. A realização pessoal é caracterizada por uma série de atributos e qualidades que contribuem para uma sensação de satisfação e plenitude pessoal.

Já a realização profissional é a sensação de satisfação e sucesso em relação à carreira ou profissão escolhida (GATTAI; CASTELHANO, 2023) e diz respeito à quantidade de energia que é disponibilizada para melhorar o desempenho, de forma a satisfazer padrões pessoais e profissionais de excelência. Pessoas com boa capacidade de realização possuem padrões de exigência elevados, que as levam a procurar permanente e consistentemente formas de melhorar seu desempenho (OLIVEIRA, 2020).

Isso pode incluir o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos relevantes, avançar na carreira, atingir metas financeiras, ter sucesso em um projeto ou receber reconhecimento por suas realizações laborais. Segundo Herzberg (2015) "a verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento", desta forma é possível criar estratégias motivacionais diferentes, atingindo de forma assertiva diferentes grupos de funcionários, evitando assim o absenteísmo laboral.

#### **2.1.4 A MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL IMPULSIONADA PELA TEORIA DE HERZBERG**

Existe nessa teoria a proposta de uma dinâmica que proporciona uma motivação contínua por meio do enriquecimento de tarefas ou do cargo desempenhado pelo profissional. A ideia é substituir tarefas simples por outras mais complexas, levando em consideração o nível de desenvolvimento de cada funcionário, suas habilidades e características individuais (HERZBERG, 2015). Essa substituição pode se dar de forma vertical ou horizontal. Na substituição vertical as tarefas mais simples são eliminadas e outras mais complexas colocadas em seu lugar, permitindo a observação do desenvolvimento do profissional em suas novas atribuições. Já na substituição horizontal as tarefas relacionadas a certas atividades são eliminadas e outras diferentes são acrescentadas, ainda que no mesmo grau de dificuldade, permitindo ao empregador a observação do desempenho profissional do funcionário nas novas atribuições (MEIRELLES, 2022).

Essa dinâmica, de acordo com a Teoria de Herzberg, tende a motivar os funcionários, gerando efeitos como aumento da produtividade, redução do absenteísmo e redução da rotatividade. No entanto, efeitos negativos também estão passíveis de surgir, como o aumento da ansiedade frente às novas tarefas ainda não muito hábeis por falta de expertise, aumento do conflito entre as expectativas pessoais e os resultados nas tarefas acrescentadas ainda não muito dominadas pelos funcionários, sentimento de exploração e descaso quando a empresa não acompanha o enriquecimento de tarefas com o enriquecimento da remuneração e a redução das relações interpessoais devido à maior concentração nas tarefas enriquecidas (VERDASCA, 2022).

O absenteísmo necessita ser estudado e reduzido por meio de ações estratégicas, que beneficiarão empregadores e empregados. A Teoria dos Dois Fatores mostra-se uma tecnologia eficaz para o auxílio da redução do absenteísmo por meio da motivação dos funcionários envolvidos no sistema laboral de empresas (HERZBERG, 2015). A satisfação traz fatores motivadores que podem, conseqüentemente, impactar nos índices de absenteísmo laboral, ocasionando sua redução. Já a insatisfação profissional provoca uma série de prejuízos à organização e à diminuição do desempenho e da produtividade dos funcionários. Um indivíduo que não tem suas necessidades atendidas, não terá satisfação necessária para desempenhar as suas atividades com qualidade no trabalho (SOUZA; NASCIMENTO, 2023).

## 2.2 ESTADO DA ARTE SOBRE AS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA ATIVIDADE LABORAL

Devido a problemática do absenteísmo definiu-se como objeto de pesquisa, para revisão sistemática de literatura, os fatores motivadores do absenteísmo. Teve-se como questão norteadora para guiar a pesquisa: quais os principais fatores motivadores do absenteísmo?

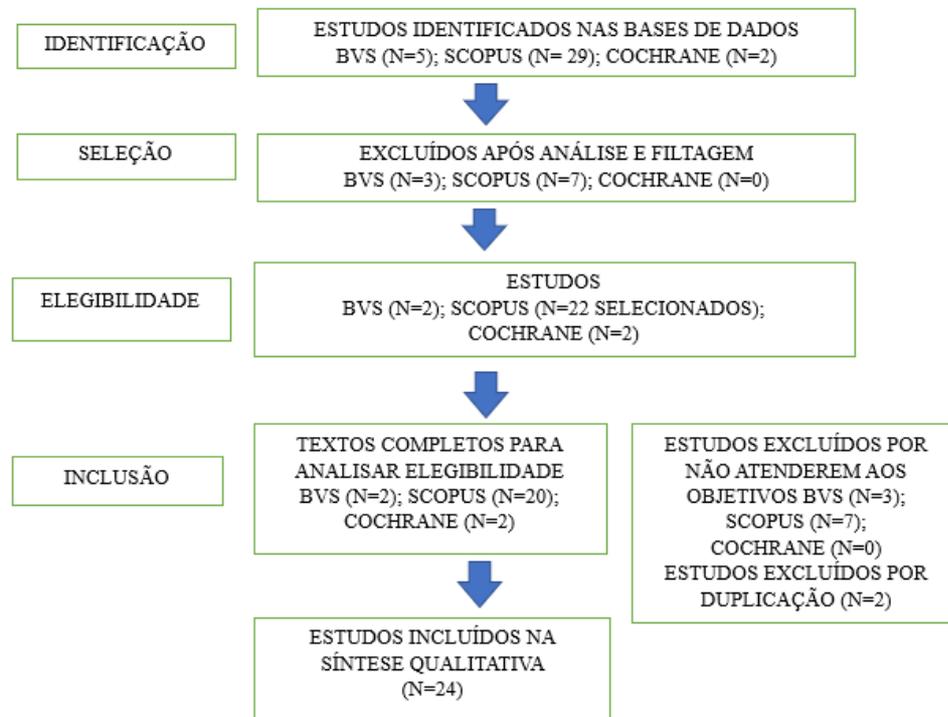
Foram definidos como objetivos para a presente revisão identificar os principais fatores motivadores do absenteísmo. O fator impulsionador para realização do trabalho foi entender a importância da redução do absenteísmo laboral para a instituição empregadora e para o empregado, visto que os impactos gerados pela ausência no trabalho refletem sobre ambos os atores nesse cenário. A revisão, operacionalizada em etapas, compreendeu a formulação do problema, a coleta, a avaliação, a análise e a interpretação de dados e finalizou com a apresentação dos resultados.

Essa forma de pesquisa permite sintetizar o conhecimento atual sobre o tema investigado por meio de um conjunto de documentos contendo evidências científicas (MARINHO *et al.* 2022). Com esse objetivo, foi utilizado o roteiro proposto na metodologia do *Preferred Reporting Items For Systematic Reviews And Meta-Analyses* - PRISMA Statement (PAGE *et al.* 2023). Para a composição da revisão, foram definidos os eixos da pesquisa e as dimensões que representam os temas de interesse, originando os termos de buscas em conformidade com os Descritores em Ciências da Saúde (DeCS/Bireme).

Sendo utilizado o indexador de proximidade e de ordenação (*AND*), dessa combinação resultaram: “sistemas de informação em saúde” *AND* “absenteísmo” *AND* “saúde do trabalhador”. Algumas bases de dados como Scopus e Cochrane não aceitam descritores em português, sendo assim foi utilizada a tradução dos descritores para língua resultando em: “health information systems” *AND* “absenteeism” *AND* “worker's health”.

Foram definidas como bases de dados para a busca dos artigos a Biblioteca Virtual de Saúde - BVS, Scopus e Cochrane. A seleção do material avaliou a disponibilidade e o livre acesso de artigos com textos na íntegra, publicados entre 2013 e 2023, nos idiomas inglês e português, foram excluídas cartas, editoriais, anais de eventos, relatórios técnicos e científicos e publicações governamentais.

Figura 1 - PRISMA Statement (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)



Fonte: Elaborado pelos autores

A revisão compreendeu as etapas de seleção das bases de dados, da aplicação de filtros disponíveis em cada base, da busca eletrônica dos artigos, da pré-análise dos artigos recuperados e a da seleção de estudos aderentes ao tema pesquisado. Na busca de evidências científicas sobre o problema de pesquisa, foram consultadas as bases: Biblioteca Virtual de Saúde, Scopus e Cochrane. Inicialmente, foram avaliadas no aspecto da abrangência de conteúdos, facilidade de acesso e produção científicas nas áreas laborais.

Durante o transcorrer da busca eletrônica, filtros das bases priorizaram a ocorrência dos termos pesquisados no título, no resumo e nas palavras-chave. Na ausência de filtros com essas opções foi verificada a ocorrência dos termos no texto das publicações. A seleção do material avaliou a disponibilidade e o livre acesso de artigos com textos na íntegra, publicados nos últimos dez anos, entre 2013 e 2023, nos idiomas inglês, português ou espanhol, por considerá-los fontes recentes sobre o tema da pesquisa. Foram excluídas também, com o auxílio dos filtros, as produções científicas fora do período de buscas, cartas, editoriais, anais de eventos, relatórios técnicos e científicos e publicações governamentais.

Por conseguinte, o material exportado, foi verificado pelos autores para eliminar, dentre os 36 artigos retornados nas pesquisas, dois artigos em duplicidade foram desconsiderados na somatória, como exemplificado na figura 1. Dos demais 34 artigos remanescentes, dez

apresentavam-se completos, porém não atendiam aos objetivos da pesquisa. O processo de depuração foi finalizado após a leitura e a análise dos títulos, resumos e conteúdos pelos autores do estudo de modo independente. Os dados coletados foram analisados, discutidos e apresentados por meio de quadro demonstrativo.

Quanto aos aspectos éticos, foram respeitados as ideias, os conceitos, as definições utilizadas pelos autores do estudo e aspectos autorais, em atenção às regras de editoração, somente os estudos mais significativos estão referenciados. As divergências foram sanadas com os critérios de seleção para os artigos: estudos sobre causas específicas do absenteísmo em empresas ou ausência ao trabalho em diversas situações relacionadas ao estado de saúde ou a outros fatores, ou a contribuição do ambiente e da organização do trabalho para o absenteísmo. Foram excluídos dois artigos em duplicidade, remanescendo 34 artigos, dos quais, dez não atendiam aos critérios de inclusão estabelecidos, restando 24 publicações para compor a revisão. Ao analisar os 24 artigos eleitos para a revisão identificou-se que os anos em que houve maior número de publicações em periódicos nacionais e internacionais, entre os anos de 2013 e 2023, foram os anos de 2021, 2020 e 2014, sendo a base de dados Scopus a maior fornecedora dos artigos elencados para essa revisão.

A categoria profissional mais acometida por doenças e transtornos que levam ao absenteísmo foram os escriturários, seguidos de professores e profissionais de saúde. Os assistentes sociais não foram agrupados nesta revisão como profissionais de saúde, visto que grande parte dos artigos que citaram esta categoria profissional não os referênciam como tal. Os industriários aparecem de forma discreta como profissionais que sofrem absenteísmo seguidos profissionais da mineração, carteiros, servidores públicos, seguranças do trabalho. Houve artigos que não referenciaram a categoria profissional, porém foram de relevância para a revisão.

A análise dos artigos selecionados permitiu identificar as concepções teóricas, as conclusões sobre as causas do absenteísmo e a categoria profissional acometida pela problemática, representadas no quadro 1.

**Quadro 1** – Quadro síntese dos artigos elegíveis para revisão sistemática com as variáveis autores, título, periódico, ano, base de dados, causas do absentéismo e categoria profissional

<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Periódico</b>	<b>Ano</b>	<b>Bases de dados</b>	<b>Causas do absentéismo</b>	<b>Categoria profissional</b>
MEDEIRO S, Adriane Mesquita de <i>et al.</i>	Vulnerabilidade social de escolas metropolitanas brasileiras e afastamentos de professores por sintomas vocais e psicológicos: uma análise multinível	International Journal of Environmental Research and Public Health	2023	Scopus	A voz dos professores e os sintomas psicológicos são os principais motivos de afastamento do trabalho.	Professores
PEREIRA, Leonor; PLÁCIDO DA SILVA, Hugo.	Um novo sistema de cadeira inteligente para classificação de postura e monitoramento de ECG invisível	Sensors	2023	Scopus	Doenças cardiovasculares e distúrbios musculoesqueléticos. Esses efeitos adversos à saúde levam à diminuição da produtividade, aumento do absentéismo e custos com assistência médica.	Escriturários
COVENTRY, Petrina.	Receptividade em saúde e segurança ocupacional em relação a inovações clínicas que podem beneficiar programas de saúde mental no local de trabalho: tendências de ansiedade e hipnoterapia	International Journal of Environmental Research and Public Health	2022	Scopus	O aumento de ausências de longo prazo, reclamações por acidentes de trabalho e benefícios por incapacidade têm sido atribuídos a transtornos mentais, incluindo ansiedade	Profissionais de Saúde e Segurança no Trabalho
LENSEN, J. H. <i>et al.</i>	Intervenção de redução de estresse baseada em <i>mindfulness</i> para professores do ensino fundamental: um estudo de método misto	Trials	2021	Scopus	Em comparação com outras profissões, os professores são mais propensos a abandonar o trabalho e desenvolver doenças mentais.	Professores

NEWMA N, Constance <i>et al.</i>	A resposta de Uganda ao assédio sexual no setor de saúde pública: de “morrer silenciosamente” à política de RHS transformadora de gênero	Human Resources for Health	2021	Scopus	O assédio sexual é um problema onipresente que impede a integração e a retenção das mulheres na força de trabalho. Sua prevalência havia sido documentada em estudos anteriores do setor de saúde em Uganda, indicando que afetava a falta de pessoal e o absenteísmo, mas não era amplamente relatada.	Enfermeiras
OKUYUC U, Kubra <i>et al.</i>	Reflexões de parteiras sobre distúrbios musculoesqueléticos com uma avaliação das tarefas de trabalho	Applied Ergonomics	2021	Scopus	A alta prevalência de distúrbios musculoesqueléticos entre parteiras, resultando em absenteísmo por doença, redução nas atividades normais de trabalho e escassez de pessoal	Enfermeiras
BYBER, Katarzyna <i>et al.</i>	Umidificação do ar interno para prevenir ou reduzir sintomas de secura ou infecções respiratórias superiores em ambientes educacionais e no local de trabalho	Cochrane Database of Systematic Reviews	2021	Cochrane	Os desfechos primários 'olho seco', 'nariz seco', 'pele seca', para o desfecho secundário 'absenteísmo', bem como para 'percepção de congestão' como a medida relacionada ao dano.	Escriturários e Trabalhadores de Hospitais
RAVALIER, Jermaine M. <i>et al.</i>	Cocriando e avaliando uma intervenção de bem-estar baseada em aplicativo: o	Int. J. Environ. Res. Public Health	2020	Scopus	Estresse e doença mental no trabalho são as principais causas de ausência por	Assistentes sociais

	projeto de serviço social como (resultados mais saudáveis no trabalho)				doença de longo prazo no Reino Unido, com condições de trabalho cronicamente ruins afetando a saúde fisiológica e psicológica dos funcionários.	
SHOCKE Y, Taylor M.; ESSER, Marissa B.	Beber em excesso por grupos de ocupação entre adultos americanos atualmente empregados em 32 estados, 2013–2016	Substance Use and Misuse,	2020	Scopus	O uso excessivo de álcool, incluindo <i>binge drinking</i> (ou seja, $\geq 5$ drinques (homens); $\geq 4$ drinques (femininos), por ocasião durante os últimos 30 dias), está associado a lesões relacionadas ao trabalho, absenteísmo e perda de produtividade.	Não categorizado grupo profissional
AEGERTE R, Andrea M. <i>et al.</i>	Intervenção multicomponente e no local para melhorar a produtividade e reduzir a carga econômica e pessoal da dor no pescoço em trabalhadores de escritório suíços (NEXpro): Protocolo para um estudo controlado randomizado por cluster	BMC Musculoskeletal Disorders	2020	Scopus	A dor cervical inespecífica é um grande fardo na indústria devido à perda de produtividade em termos de absenteísmo e presenteísmo, bem como sofrimento pessoal de dor, incapacidade ou redução da qualidade de vida	Escriturários
FEITOSA, Carla Danielle Araújo; FERNANDES, Márcia As três	Ausência por motivo de depressão	Revista Latino-Americana de Enfermagem,	2020	Scopus	O acometimento pela depressão tem tomado proporções mundiais, inclusive entre os trabalhadores,	Não categorizado grupo profissional

					sendo a doença apontada como fonte de sofrimento, estigma e exclusão interferindo, prejudicialmente, no desempenho laboral.	
ASSUNÇÃO, Ada Ávila; ABREU, Mery Natali Silva.	Pressão laboral, saúde e condições de trabalho dos professores da Educação Básica no Brasil	Cadernos De Saúde Pública	2019	Scopus	Os professores estão entre as categoriais profissionais mais vulneráveis à ocorrência de afastamentos do trabalho por problemas vocais e transtornos mentais. Problemas musculoesqueléticos e morbidades em geral são prevalentes nesse grupo de trabalhadores	Professores
LEINONE N, Taina <i>et al.</i>	Tendências de ausência por doença por causa específica por classe ocupacional e setor industrial no contexto de mudanças recentes no mercado de trabalho: um estudo finlandês de dados em painel	BMJ Open	2018	Scopus	Em trabalhadores não braçais, o nível geral de ausência por doença é devido a doenças musculoesqueléticas e transtornos mentais.	Industriários, assistentes sociais e trabalhadores da saúde
VERCAMBRE-JACQUOT, M. N.; GILBERT, F.; BILLAUEAU, N.	Licença médica do professor: Prevalência, duração, motivos e covariáveis	Revue d'Epidemiologie et de Sante Publique	2018	Scopus	As doenças respiratórias foram o principal motivo de afastamento por doença, seguidas de distúrbios neurológicos e psicológicos e problemas	Professores

					musculoesqueléticos	
HAEFFNER, Rafael <i>et al.</i>	Absenteísmo por distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores do Brasil: milhares de dias de trabalho perdidos	Revista Brasileira de Epidemiologia	2018	Scopus BVS	O absenteísmo ou afastamento do trabalho, devido aos distúrbios musculoesqueléticos, gera a perda de produtividade e ocasiona um importante impacto econômico para o empregador, governo, sociedade em geral, além de limitações e sofrimento aos trabalhadores acometidos	Escriturários
SUNDSTRUP, Emil <i>et al.</i>	Exposições mecânicas ocupacionais cumulativas durante a vida profissional e risco de ausência por doença e pensão por invalidez: estudo de coorte prospectivo	Scandinavian Journal of Work, Environment and Health	2017	Scopus	A dor musculoesquelética foi associada com ausência por doença e incapacidade permanente para o trabalho	Industriários
BASTOS, Vitor Guerzet Ayres; SARAIVA, Patricia Grativol Costa; SARAIVA, Fabio Petersen.	Absenteísmo-doença no serviço público municipal da Prefeitura Municipal de Vitória	Revista Brasileira de Medicina do Trabalho	2016	Scopus	As doenças dos aparelhos respiratório e osteomuscular e do tecido conjuntivo foram as principais causas de absenteísmo-doença entre os servidores.	profissionais da administração pública
HYEDA, Adriano <i>et al.</i>	A aplicação da arquitetura de informação na gestão dos riscos das doenças crônicas em trabalhadores: Uma análise preliminar	Revista Brasileira de Medicina do Trabalho	2016	Scopus BVS	O aumento na prevalência dos casos de doenças crônicas não transmissíveis na empresa pode resultar em queda de produtividade, absenteísmo, presenteísmo,	Não categorizado grupo profissional

					invalidez, aposentadoria precoce e aumento nos gastos com o sistema de saúde., sedo elas, as doenças cerebrovasculares, cardiovasculares e renovasculares , neoplasias, doenças respiratórias e diabetes mellitus, desordens mentais e neurológicas, doenças bucais, ósseas e articulares, desordens genéticas e patologias oculares e auditivas.	
HOVING, Jan L. <i>et al.</i>	Intervenções não farmacológicas para prevenir a perda do emprego em trabalhadores com artrite inflamatória	Cochrane Database of Systematic Reviews	2014	Cochrane	O absentismo laboral pode ocorrer para trabalhadores com artrite reumatoide, espondilite anquilosante, artrite psoriática, outras espondiloartrites ou associada a doenças do tecido conjuntivo, como Lúpus Eritematoso Sistêmico.	Não categorizado grupo profissional
CARLISLE, Kristy N.; PARKER, Anthony W.	Relatos de sofrimento psicológico e dor em mineiros de carvão australianos	Safety and Health at Work	2014	Scopus	A força de trabalho dos Mineiros de carvão vinculada está sujeita a uma série de riscos psicossociais e lesões musculoesquel	Mineiros de carvão

					éticas , e vários distúrbios psicológicos são comuns nesse grupo populacional .	
HUTTING , Nathan <i>et al.</i>	Experiências de funcionários com queixas de braço, pescoço ou ombro: um estudo de grupo focal	BMC Musculoskeletal Disord	2014	Scopus	Muitas pessoas sofrem de queixas no braço, pescoço ou ombro, sendo estas a causa problemas de trabalho significativos, incluindo absenteísmo (ausência por doença), presenteísmo (diminuição da produtividade do trabalho) e, em última análise, perda do emprego.	Docentes e administrativos universitários
MASCARENHAS, Flávia Alves Neves; BARBOSA-BRANCO, Anadergh.	Incapacidade laboral entre trabalhadores do ramo Correios: incidência, duração e despesa previdenciária em 2008	Cadernos de Saúde Pública	2014	Scopus	É possível que as patologias com maiores incidências entre as mulheres (doenças do sistema osteomuscular e os transtornos mentais) tenham menor relação com a atividade laboral, quando comparadas com as patologias mais incidentes no sexo masculino, tais como consequência, precisa carregar excesso de peso por longas distâncias,	Administrativos e operacionais dos Correios SA.

					propiciando traumatismos e artroplastias. o que dificulta o estabelecimento do nexos técnico entre o agravo e o trabalho	
FOLEY, M.; THORLEY, K.; VON HOUT, M.-C.	Dificuldades de certificação de doença na Irlanda - um estudo de grupo focal GP	<i>Occupational Medicine</i>	2013	Scopus	Benefícios de doença generosos e anomalias de pagamento integral durante a licença de doença foram pensados para contribuir para altos níveis de absenteísmo no trabalho.	Não categorizado grupo profissional, pois no país de origem da pesquisa este benefício se aplica a todos os profissionais

Fonte: Elaborado pelos Autores

A análise dos artigos selecionados permitiu identificar as concepções teóricas, as conclusões sobre as causas do absenteísmo e a categoria profissional acometida pela problemática. Os anos de maior número de publicações foram 2021 (n = 4), 2020 (n = 4) e 2014 (n = 4), sendo a base de dados Scopus a maior fornecedora dos artigos elencados para essa revisão (n = 21). A categoria profissional mais acometida por doenças e transtornos que levam ao absenteísmo, segundo a presente revisão, é a de escriturário (n = 5), seguido por professor (n = 3) e profissional de saúde (n = 2). Um ponto importante para ser evidenciado é o fato de assistentes sociais não terem sido agrupados como profissionais de saúde, visto que grande parte dos artigos que citaram esta categoria profissional (LEINONEN *et al.* 2018; RAVALIER, *et al.* 2020) não os referenciam como profissionais da saúde. Industriários aparecem de forma discreta como profissionais que sofrem absenteísmo (n = 2), seguidos profissionais da mineração (n = 1), carteiros (n = 1), servidores públicos (n = 1) e seguradoras do trabalho (n = 1). Houve artigos que não referenciaram a categoria profissional, porém, foram de relevância para a revisão.

### 2.2.1 OS PRINCIPAIS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO

A análise dos artigos apresentou que o distúrbio musculoesquelético (DME) como a principal causa de absenteísmo laboral, que são lesões e distúrbios que afetam o movimento do sistema que envolvem o funcionamento de músculos e esqueleto do corpo humano, podendo

contribuir para os altos índices de absenteísmo (PEREIRA; PLÁCIDO DA SILVA, 2023; OKUYUCU *et al.* 2021; ASSUNÇÃO; ABREU, 2019; LEINONEN, 2018; VERCAMBRE-JACQUOT; GILBERT; BILLAUDEAU, 2018; HAEFFNER *et al.* 2018; SUNDSTRUP *et al.* 2017; CARLISLE; PARKER, 2014). Esses distúrbios trazem prejuízo ao funcionamento corpóreo causando dores, inflamações, e desconfortos regionais ou generalizados de acordo com o grupo muscular ou ósseo envolvido, visto que em determinadas profissões exige-se por demais das estruturas contidas neste sistema para o perfeito desenvolvimento das atividades laborais (MASCARENHAS; BARBOSA-BRANCO, 2014). Deste modo, por meio da busca em artigos observou-se que esse distúrbio representa a principal causa de absenteísmo laboral, acarretando assim um transtorno para as fontes empregadoras em relação à produtividade, qualidade dos serviços ofertados, economia e custos e sobrecarga de trabalho dos demais funcionários envolvidos na cadeia produtiva (HAEFFNER, 2018).

Torna-se necessária a reflexão para a atualização das medidas que contemplem a melhora da incidência de afastamento do trabalho por distúrbios musculoesqueléticos, tendo em vista os dados dessa e de outras pesquisas em saúde do trabalhador. Uma das formas de prevenção dos distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho são a adoção e aplicação das políticas de saúde nas empresas acometidas por essa problemática (LEINONEN *et al.* 2018). Há várias normas que regulamentam o trabalho no Brasil, com o objetivo de prevenir esses agravos relacionados e/ou potencializados pelo trabalho. Apesar de não ser específica para a prevenção dos Distúrbios Musculoesqueléticos, a Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17) (DOS SANTOS *et al.* 2024) é um conjunto de recomendações para que sejam realizadas análises ergonômicas das atividades laborais, que visam proporcionar conforto e segurança aos trabalhadores. A NR 17 pode prevenir ou minimizar os Distúrbios Musculoesqueléticos em trabalhadores bem como outras patologias de ordem postural (HAEFFNER, 2018).

As doenças mentais mostraram também ser um acometimento relevante dentro dos estudos apontados na presente revisão, são condições de saúde que envolvem mudanças na emoção, pensamento ou comportamento podendo resultar em uma combinação destes fatores (DE SOUSA, 2022; MASCARENHAS; BARBOSA-BRANCO, 2014). As doenças mentais estão associadas à angústia e ou problemas de funcionamento em atividades sociais, de trabalho ou familiares (RAVALIER, *et al.* 2020).

Alterações da vida cotidiana são comuns, mas quando essas alterações causam angústia significativa à pessoa e ou interferem na sua vida, elas são consideradas um transtorno de saúde mental (SILVA *et al.* 2022). Os efeitos de uma doença mental podem ser

duradouros ou temporários, gerando impactos na qualidade de vida do trabalhador, acarretando baixa produtividade e até afastamentos por essas doenças (ASSUNÇÃO; ABREU, 2019), sendo a depressão a principal causa de todas as doenças que causam incapacidade (FEITOSA; FERNANDES, 2020), posto que poucas pessoas que têm doença mental procuram assistência médica.

Frequentemente, um transtorno de saúde mental ocorre em uma pessoa cuja desordem genética (HYEDA *et al.* 2016), psicológica (VERCAMBRE-JACQUOT *et al.* 2018) e a ansiedade (COVENTRY, 2022) a tornam vulneráveis a esses transtornos (ASSUNÇÃO; ABREU, 2019). Essa vulnerabilidade, juntamente com os estresses, problemas familiares ou trabalho, podem dar origem ao desenvolvimento de um transtorno mental (RAVALIER, *et al.* 2020). As investigações demonstraram que um apoio social solidário pode acelerar de forma significativa a recuperação de doenças físicas e mentais (ROSSI *et al.* 2023).

As doenças respiratórias (VERCAMBRE-JACQUOT *et al.* 2018; BASTOS *et al.* 2016) apresentam-se como causas para o absenteísmo laboral acarretando ao trabalhador desconfortos e incapacidade de desenvolvimento pleno de suas ações, pois em atividades laborais necessita-se de boa capacidade respiratória para boa oxigenação e bom funcionamento dos sistemas orgânicos. Identificado em artigos nessa revisão que a importância da umidificação do ar interno e são primordiais para prevenção ou redução dos sintomas de secura, problemas vocais (MEDEIROS *et al.* 2023; ASSUNÇÃO; ABREU, 2019) ou infecções respiratórias superiores em ambientes educacionais e no local de trabalho. O 'olho seco', 'nariz seco', 'pele seca', podem contribuir para o desfecho secundário de absenteísmo, bem como para 'percepção de congestão' como a medida relacionada ao dano. (BYBER *et al.* 2021).

As articulações oferecem uma boa dinâmica cinética ao corpo, permitindo ao trabalhador a execução de movimentos como rotação, abdução e adução, importantes e necessários ao desenvolvimento de atividades laborais. O comprometimento das estruturas articulares aparece em evidência em alguns artigos desta revisão mostrando-se como causa do absenteísmo (HYEDA *et al.* 2016; HOVING *et al.* 2014; MASCARENHAS; BARBOSA-BRANCO, 2014). Muitas pessoas sofrem de distúrbios que afetam as articulações, imunológicos (HOVING *et al.* 2014) e neurológicos (VERCAMBRE-JACQUOT *et al.* 2018; HYEDA *et al.* 2016), que acarretam queixas dor cervical inespecífica (AEGERTER *et al.* 2020) que podem irradiar para braço, pescoço ou ombro, sendo estas a causa problemas de trabalho significativos, incluindo absenteísmo (ausência por doença), presenteísmo (diminuição da produtividade do trabalho) e, em última análise, perda do emprego (HUTTING *et al.* 2014).

As doenças cardiovasculares mostraram-se discretamente evidentes como causa de absenteísmo frente às outras já apresentadas nos artigos dessa revisão (PEREIRA; PLÁCIDO DA SILVA, 2023; HYEDA *et al.* 2016), acredita-se ser devido a intervenções existentes que favoreçam a promoção da saúde e o controle de fatores prejudiciais ao longo do tempo por meio de políticas públicas implantadas que oferecem medicamentos e ações de fácil acesso à população para o controle deste agravo, com o objetivo de prevenção contra as complicações das doenças cardiovasculares. Ações promotoras de bem-estar e autocuidado, prevenção e controle morbididades, podem reduzir a abstenção ao trabalho por tais motivos (PEREIRA; PLÁCIDO DA SILVA, 2023).

Destaca-se um artigo elencado para essa revisão no qual tem-se a percepção do absenteísmo como fator não relacionado à saúde, mas sim como um subterfúgio para um ganho de benefício adquirido, do qual usufruem alguns trabalhadores por motivações financeiras as quais consideram mais vantajosas que o exercício laboral, onde benefícios de doença generosos e anomalias de pagamento integral durante a licença de doença foram pensados para contribuir para altos níveis de absenteísmo no trabalho (FOLEY *et al.* 2013).

Alguns fatores apresentaram-se em menor representatividade nos artigos eleitos para essa revisão e também foram avaliados e destacados como Assédio Sexual (NEWMAN *et al.* 2021); diabetes, doenças auditivas, doenças cerebrovasculares, doenças renais, neoplasias (HYEDA *et al.* 2016); Traumatismos (MASCARENHAS; BARBOSA-BRANCO, 2014); Uso excessivo de álcool (SHOCKEY; ESSER, 2020).

## **2.2.2 CATEGORIAS PROFISSIONAIS AFETADAS PELO ABSENTEÍSMO**

Percebeu-se que profissionais escriturários sofrem em grande proporção de doenças que acarretaram ao absenteísmo. Esses profissionais desenvolvem funções administrativas dentre elas a de manter registros físicos e digitais atualizados de transações financeiras e comerciais, elaborar relatórios, lidar com correspondências e responder a questões de clientes e fornecedores. O escriturário é responsável por gerenciar a documentação da empresa, mantendo registros organizados e seguros (BRESSIANI; REGGIOLLI, 2022). Há que se ressaltar, ainda, que essas funções são submetidas às altas pressões do ponto de vista ergonômico que acarretam morbididades musculoesqueléticas e emocionais como a ansiedade, depressão e outras doenças mentais. Artigos elencados para essa revisão trouxeram as doenças que mais afetaram os trabalhadores deste seguimento profissional (PEREIRA; PLÁCIDO DA SILVA, 2023; AEGERTER *et al.* 2020; HAEFFNER *et al.* 2018; HUTTING *et al.* 2014;

MASCARENHAS; BARBOSA-BRANCO, 2014), e estas estão ligadas às formas como o trabalho se organiza e executa.

Os professores aparecem em igual proporção aos escriturários nos artigos da revisão como categoria profissional vitimada por doenças devido a longas horas de trabalho e condições especiais nas quais utilizam-se da voz e adotam posturas ergonômicas inadequadas (MEDEIROS *et al.* 2023; LENSEN *et al.* 2021; ASSUNÇÃO; ABREU, 2019; VERCAMBRE-JACQUOT *et al.* 2018; HUTTING *et al.* 2014). Nesta categoria são desempenhadas atividades de elaboração de propostas pedagógicas, ministração de aulas, orientações e correções de trabalhos e atividades avaliativas, que perpassam o ambiente laboral estendendo para suas residências as atividades vinculadas ao trabalho. Ressalta-se além dos fatores já descritos, os múltiplos vínculos empregatícios estabelecidos em decorrência da baixa remuneração que também levam este profissional a distúrbios musculoesqueléticos, doenças vocais, respiratórias e mentais que resultam ao absenteísmo.

Os profissionais de saúde são acometidos por doenças que envolvem diversos aspectos, físicos e mentais, a sobrecarga de trabalho pode ser um fator significativo para a causa física do absenteísmo dentre elas os distúrbios musculoesqueléticos e sintomas respiratórios, visto que as longas jornadas de trabalho, os múltiplos vínculos empregatícios, o baixo quantitativo recursos humanos comparada as demandas laborais contribuem para o adoecimento. A ansiedade, o assédio, a baixa remuneração e as pressões impostas pela responsabilidade do cargo exercido levam o profissional ao adoecimento mental (COVENTRY, 2022; NEWMAN *et al.* 2021; OKUYUCU *et al.* 2021; BYBER, *et al.* 2021; LEINONEN *et al.* 2018) também acarretando o absenteísmo.

Novas tecnologias pesquisas e relatos sobre o tema podem servir de base para formulação e planejamento de ações de promoção e prevenção em saúde (BALBINO, *et al.* 2023) que visem melhorar as condições de trabalho e reduzir os índices de absenteísmo (DO PRADO CORREA; DE ANDRADE, 2023). Há a necessidade de adoção de medidas para a melhora desses índices, visto o quão é prejudicial às empresas, à economia, à sociedade e ao trabalhador adoecer por questões laborais, sendo esse adoecimento passível de prevenção.

As principais causas do absenteísmo encontradas a partir da presente revisão, são preponderantemente a ocorrência de fatores relacionados à saúde do trabalhador, no qual destacam-se os distúrbios musculoesqueléticos, as doenças mentais e doenças respiratórias, que contribuem para a ocorrência de absenteísmos laborais pelo mundo. Percebeu-se que as ações relacionadas à prevenção são de grande valia e importância na redução dos índices identificados, sendo pautadas junto à implementação de políticas de saúde do trabalhador e

desenvolvimento de conhecimento acerca do tema absenteísmo. Os artigos pesquisados demonstram a fragilidade relacionada às questões de saúde do trabalhador, enfatizando a necessidade eminente do desenvolvimento de novas pesquisas e estudos sobre a temática abordada.

A equipe multiprofissional de saúde e áreas relacionadas ao trabalho podem contribuir de forma significativa para a melhora dos índices apresentados nessa revisão, oferecendo um apoio e acompanhamento dos acometidos, evitando complicações e oferecendo uma assistência livre de riscos para o trabalhador, aumentando sua qualidade de vida.

### 3 PERCURSO METODOLÓGICO

Essa dissertação foi desenvolvida por meio do método Design Science Research - DSR de avaliação experimental por experimento controlado. O DSR é o método que operacionaliza e fundamenta a condução da pesquisa quando o objetivo a ser alcançado é um artefato (DRESCH, 2013). Essa dissertação objetiva a melhora do conhecimento do trabalhador acerca das estratégias preventivas para redução ou neutralização do absentéismo laboral. A avaliação por experimento controlado estuda o artefato em um ambiente controlado para verificar suas qualidades e sua usabilidade (LACERDA *et al.* 2013).

Nesse sentido, o DSR se constitui como um processo rigoroso de projetar artefatos para resolver problemas, avaliar o que foi projetado ou o que está funcionando e comunicar os resultados obtidos (ÇAĞDAŞ; STUBKJÆR, 2011). Método esse, que busca a partir do entendimento do problema, projetar, criar e avaliar artefatos que permitam transformar situações, alterando suas condições para estados melhores ou desejáveis (DRESCH, 2013). Em DSR, um problema prático é o responsável por guiar a pesquisa e, a partir dele, surgirão outros problemas práticos e questões sobre o conhecimento, tratando-se de demonstrar e justificar os procedimentos adotados para aumentar a confiabilidade do artefato e de seus resultados quando em uso (LACERDA *et al.* 2013).

O método de pesquisa de DSR inicia-se com a “investigação do problema”, uma etapa considerada como uma questão acerca do conhecimento do problema a ser pesquisado. Sua natureza teórica fica bastante evidenciada pela busca de informação como um modo de entender o problema, sem ter ainda a capacidade de mudá-lo (RODRIGUES, 2018). Para contemplação dessa etapa foi realizada a identificação das principais causas de absentéismo laboral destacadas pela bibliografia por meio de uma revisão sistemática.

A etapa seguinte é constituída do “desenvolvimento de solução”, sendo caracterizada pelo enfrentamento de um problema prático. Para atendimento a essa etapa foram realizados o projeto e a criação de um folder digital para auxiliar os trabalhadores no entendimento sobre o assunto absentéismo e como as ações preventivas podem impactar na neutralização ou redução dessa problemática.

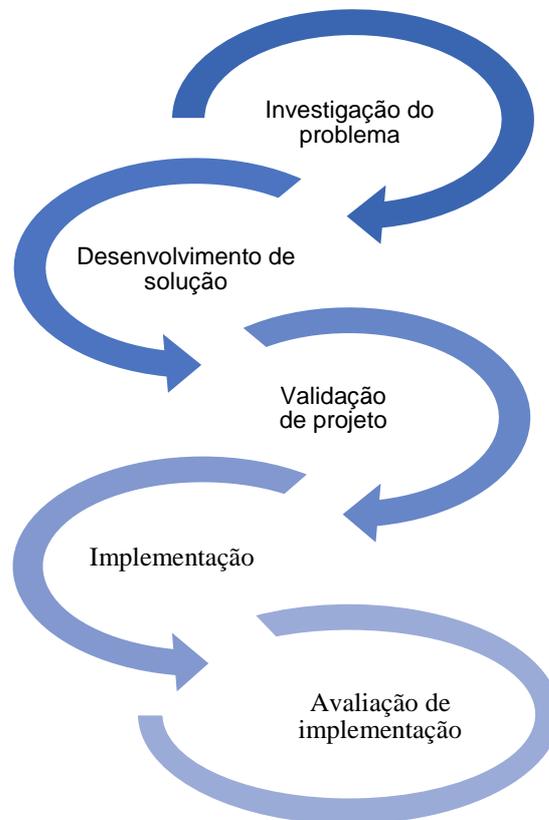
A próxima etapa para a realização do DSR é a “validação de projeto”, etapa baseada na construção de conhecimento, onde o pesquisador analisa os potenciais resultados de uma implementação bem-sucedida do projeto realizado (RODRIGUES, 2018).

O método de DSR segue com a etapa de “implementação”, totalmente prática e tem como última etapa a ser descrita: a “avaliação de implementação”, que também tem como

objetivo gerar conhecimento científico sobre a pesquisa realizada. Para atendimento dessa etapa foi realizada a avaliação da efetividade do folder digital, criado para auxiliar os trabalhadores no entendimento sobre o assunto absenteísmo e como as ações preventivas podem impactar na neutralização ou redução da problemática do absenteísmo.

A partir dessas etapas, autores afirmam que a Design Science Research pode ser descrita como o design e a validação de propostas de solução para problemas práticos (RODRIGUES, 2018; WIERINGA, 2009; HEVNER *et al.* 2004).

**Figura 2** - Esquema de condução de etapas do Design Science Research



Fonte: Elaborado pelos autores, baseado nas etapas do Design Science Research.

Em *Design Science Research* se compreende como fonte de validade um conjunto de procedimentos para garantir os resultados gerados pelo artefato projetado (LACERDA *et al.* 2013). Chakrabarti (2010) afirma que a validade é um fator determinante para amparar a pesquisa, com o intuito de facilitar a utilização ou aplicação da pesquisa no campo prático. A validade de uma pesquisa pode ser caracterizada como um conjunto de procedimentos utilizados para garantir que o que foi concluído com uma pesquisa possa ser afirmado com segurança.

O campo de pesquisa foi a Fundação Oswaldo Aranha, mantenedora do Centro Universitário de Volta Redonda - UNIFOA, na Cidade de Volta Redonda, no interior do Estado do Rio de Janeiro. Criada em 1967, em Volta Redonda, a FOA - Fundação Oswaldo Aranha foi concebida a partir da união de diversos profissionais e segmentos sociais, tendo como seu principal instituidor o então prefeito da cidade, Savio Cotta de Almeida Gama. O nome dado à instituição, se dá por uma homenagem ao ministro das relações exteriores do Governo de Getúlio Vargas, uma figura de extrema importância e relevância na construção da cidade.

Buscando suprir a demanda da região Sul Fluminense por ensino superior, pela disseminação de pesquisas técnicas e científicas e formação profissional, surgiu a FOA. Inicialmente promovendo o curso de medicina por meio da escola de ciências médicas, em 1968, em 1970 realizou abertura da escola de engenharia e odontologia, em 1971 a escola de educação física e em 1974 a escola de ciências contábeis. Em 1993 as escolas mantidas pela Fundação Oswaldo Aranha passaram a integrar o CESVRE - Centro de Ensino Superior de Volta Redonda, que em 1999 por meio de credenciamento junto ao MEC, e transformou-se no Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA.

Participaram do estudo funcionários do quadro administrativo, da operacionalização de atividades manutenção predial, conservação e limpeza e de ensino da instituição.

Adotou-se como critério de inclusão funcionários que estão lotados na empresa há mais de um ano. E critérios de exclusão, funcionários terceirizados; funcionários em período experiência laboral; funcionários que se recusarem a participar da pesquisa; funcionários de férias e licenciados.

A coleta de dados foi realizada no período fevereiro a abril de 2024, pelo pesquisador em cinco etapas descritas a seguir:

**1ª etapa:** após a seleção dos funcionários, os profissionais envolvidos foram orientados sobre a pesquisa e convidados a participar. Para coleta dados utilizou-se a entrevista com um roteiro de pergunta aberta (Apêndice II), por meio de gravação em áudio, realizada pelo próprio pesquisador e armazenada em recurso digital.

A aplicação dessa técnica obedeceu ao grau de inserção no campo e ao envolvimento com os sujeitos atuantes no contexto da pesquisa. A pergunta foi formulada e os profissionais tiveram a liberdade para discorrer livremente sobre o que fora perguntado. As entrevistas foram encerradas quando houve saturação dos dados, aonde chegou-se o tamanho final de uma amostra, interrompendo a captação de novos dados, quando os dados obtidos passaram a apresentar, na avaliação do pesquisador, certa redundância ou repetição não sendo considerado

produtivo persistir na coleta de dados (FALQUETO; HOFFMANN; FARIAS, 2018) e estes foram transcritos na íntegra.

**2ª etapa:** Houve projeto do protótipo do folder digital para a melhora do conhecimento sobre as causas do absenteísmo laboral.

**3ª etapa:** Houve a apresentação do folder digital aos participantes para a ciência de todos quanto ao conteúdo do material educativo desenvolvido, sendo realizado pelo próprio pesquisador.

**4ª etapa:** Após a apresentação e leitura do folder digital, pelos funcionários, eles foram entrevistados com um roteiro de pergunta aberta. Como instrumento de produção de dados, utilizou-se a entrevista (Apêndice III), por meio de gravação em áudio realizada pelo próprio pesquisador, a pergunta foi formulada e os participantes tiveram a liberdade para discorrer livremente sobre o perguntado. As entrevistas foram encerradas quando houve saturação dos dados e logo após a gravação, estes foram transcritos na íntegra, para dar prosseguimento à etapa seguinte.

**5ª etapa:** Após a entrevista dialogada gravada, os profissionais envolvidos na pesquisa foram convidados a realizar o preenchimento de um questionário com alternativas de resposta dispostas em uma escala *Likert* de 5 pontos (Apêndice V), sendo: 1. Com certeza não é; 2. Não tenho certeza se é; 3. Indiferente; 4. Sim. Parece que é; 5. Com certeza é, para o preenchimento após o término da apresentação do folder digital aos funcionários.

Os dados foram submetidos à análise temática, de acordo com a proposta de conteúdo de Minayo (2012), que parte das seguintes fases: leitura exaustiva do material e pré-análise dele; extração das palavras-chaves e unidades temáticas; construção dos eixos temáticos; e categorização para análise e interpretação dos mesmos.

Os dados oriundos da escala *Likert* foram submetidos à análise estatística descritiva, com vistas a apresentar a frequência Média, Média Ponderada (MP) e o Ranking Médio (RM), sendo os resultados apresentados por meio de tabelas e quadros.

Em atendimento a Resolução nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta a realização de pesquisa com seres humanos, este estudo foi submetido à Plataforma Brasil e apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do UNIFOA sendo avaliado em relação às implicações éticas da pesquisa proposta, e aprovado sob CAAE número: 70888623.0.0000.5237, parecer de aprovação: **6.292.637**.

Para a participação no estudo todos os sujeitos preencheram conscientemente e voluntariamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice I) que foi disponibilizado aos mesmo para preenchimento virtual pelo Google Forms, estando esse

hospedado no link: <https://encurtador.com.br/ZLUmZ>. Para preservar o anonimato dos participantes, na apresentação dos resultados, os profissionais envolvidos na pesquisa foram nomeados com a letra “F” e o número sequencial. A participação não envolveu riscos físicos ou químicos, por se tratar de pesquisa que utilizou seus depoimentos por meio do questionário, os quais serão destruídos após cinco anos do término da pesquisa. Não houve recebimento de nenhum subsídio financeiro para a realização da pesquisa e o financiamento da pesquisa foi custeado pelo próprio pesquisador.

## 4 RESULTADOS

Nesta seção é apresentada a contextualização do local de realização da pesquisa e a caracterização dos participantes em relação a sua categoria profissional, setor de atuação profissional, tempo de serviço, sexo e nível de escolaridade. Foram apresentados os conhecimentos ou entendimento sobre o absentismo laboral e as sugestões de medidas para prevenção do absentismo laboral.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Nos meses de fevereiro, março e abril de 2024, a Fundação Oswaldo Aranha contava 983 funcionários, distribuídos em diversos setores exercendo funções que envolvem múltiplas atividades. Foram entrevistados 75 funcionários representando 10,2% do total do efetivo, foram excluídos da realização da pesquisa, 73 funcionários licenciados, 24 funcionários gozando de férias, 24 menores do programa menor aprendiz, 127 funcionários admitidos há menos de um ano, sendo elencados para a participação da pesquisa 735 funcionários. Houve resistência de alguns profissionais em participar da pesquisa, devido às inúmeras tarefas e falta de tempo para tal, porém dos 75 funcionários que optaram por participar da pesquisa, o setor com maior participação foi o administrativo com 37 (49,33%) entrevistas, seguido de magistério com 19 (25,33%), limpeza e conservação com 11 (14,66%) e manutenção com 08 (10,66%) participantes. Conforme tabela a seguir:

Tabela 1 - Frequência de setores de atuação profissional. Volta Redonda RJ, 2024.

<b>SETOR</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
ADMINISTRATIVO	37	49,33%
MAGISTÉRIO	19	25,33%
LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	11	14,66%
MANUTENÇÃO	8	10,66%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0%</b>

Fonte: Elaborado pelos autores.

Em relação ao tempo de atuação profissional dos participantes, a maioria dos entrevistados 27 (36%) possui até 5 anos de atuação; seguidos dos 17 (22,6%) que possuem de 11 a 15 anos; 12 (16%) tinham entre 6 e 10 anos de atuação, enquanto havia outros 2 (2,6%) que possuem entre 26 a 30 anos, 2 (2,6%) que possuem 31 a 35 anos, 2 (2,6%) que possuem 36 a 40 anos de atuação na instituição, em menor número 1(1,3%) profissional com atuação acima de 40 anos. Demonstrado em tabela a seguir:

Tabela 2 - Frequência de tempo de atuação profissional. Volta Redonda RJ, 2024.

<b>TEMPO DE ATUAÇÃO</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
DE 1 A 5 ANOS	27	36%
DE 6 A 10 ANOS	12	16%
DE 11 A 15 ANOS	17	22,6%
DE 16 A 20 ANOS	8	10,6%
DE 21 A 25 ANOS	4	5,3%
DE 26 A 30 ANOS	2	2,6%
DE 31 A 35 ANOS	2	2,6%
DE 36 A 40 ANOS	2	2,6%
ACIMA DE 40 ANOS	1	1,3%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0%</b>

Fonte: Elaborada pelos autores.

A pouca experiência pode causar insegurança para a realização de determinados procedimentos, pela falta de habilidade e o medo de errar, por isso, existe a importância de que os profissionais em início de carreira recebam o apoio dos profissionais mais experientes, de modo a ajudá-los a enfrentar e a superar esses medos e angústias. O aprendizado diário e as experiências adquiridas nesse percurso proporcionam segurança a esses profissionais (SOUZA; PAIANO, 2011).

Em relação ao nível de escolaridade dos participantes da pesquisa, observou-se que a maior parte dos entrevistados 41 (54,6%) possuem ensino superior completo, seguidos de 17 (22,6%) que possuem ensino médio completo, 6 (8,0%) com ensino médio incompleto, 6 (8,0%) com ensino fundamental incompleto e 2 (2,6%) com ensino fundamental incompleto, conforme descrição em tabela abaixo:

Tabela 3 - Frequência de escolaridade. Volta Redonda RJ, 2024.

<b>NÍVEL DE ESCOLARIDADE</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2	2,6%
ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	6	8,0%
ENSINO MÉDIO COMPLETO	17	22,6%
ENSINO MÉDIO INCOMPLETO	6	8,0%
ENSINO SUPERIOR COMPLETO	41	54,6%
ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO	3	4,0%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0%</b>

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dentre os participantes, 36 (48%) eram do sexo feminino e 39 (52%) eram do sexo masculino. Observou-se que no setor de atuação administrativo há predomínio do sexo feminino, 21 funcionárias em oposição a 16 do sexo masculino. No setor magistério nota-se um maior número de funcionários do sexo masculino 12 funcionários e 7 funcionárias do sexo feminino. No setor de limpeza e conservação percebe-se um público feminino 8 funcionárias, contra apenas 3 funcionários do sexo masculino, tal fato tende a se justificar pela cultura na qual a mulher é maior atuante em atividades do lar, dentre elas as atividades de limpeza (ALVES; RESENDE, 2021). No setor manutenção há ausência de funcionários do sexo feminino evidenciando 8 funcionários, por ainda ser uma área predominantemente masculina (CARVALHO; VIEGO, 2023).

## 4.2 ENTENDIMENTOS SOBRE O ABSENTISMO LABORAL

Para avaliar os entendimentos sobre absenteísmo laboral, os participantes foram entrevistados com uma pergunta aberta. Suas falas foram gravadas e puderam responder livremente sobre seu entendimento sobre absenteísmo. 36 (48,00%) indivíduos em seus discursos falaram que “não sabem o significado...” sobre a temática abordada, seguidos de 23 (30,67%) que alegaram “nunca ter ouvido falar...”, 16 (21,33%) participantes falaram que entendem que o absenteísmo representa as ausências ao trabalho “ausências ao trabalho...”, conforme tabela a seguir:

Tabela 4 - Frequência de entendimentos sobre absenteísmo. Volta Redonda RJ, 2024.

<b>ENTENDIMENTOS</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
[...] NÃO SABE O SIGNIFICADO	36	48,00%
[...] NUNCA OUVIU FALAR	23	30,67%
[...] AUSÊNCIA AO TRABALHO	16	21,33%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0%</b>

Fonte: Elaborado pelos autores.

Observou-se que parte dos entrevistados já possuía algum conhecimento prévio sobre o absenteísmo sendo esses 11 funcionários do magistério e 5 administrativos, sendo que todos eles possuíam ensino superior completo.

### 4.3 O PROJETO E A CRIAÇÃO DO PRODUTO DE ENSINO PARA MINIMIZAÇÃO DO ABSENTEÍSMO LABORAL

Partindo da necessidade de identificação dos fatores motivadores do absenteísmo, foi primordial a criação de uma inovação tecnológica, que permitisse um melhor entendimento por parte do trabalhador sobre absenteísmo laboral e suas motivações. Com sua criação, desenvolvimento e projeção, a inovação tecnológica passou a ser denominada folder digital “Absenteísmo Laboral – Os fatores motivadores e o ensino da prevenção”.

O folder digital para o ensino é uma inovação tecnológica de produto do tipo incremental, que poderá melhorar o conhecimento do trabalhador e dos índices de absenteísmo das empresas, assegurando melhor desempenho e qualidade de serviços dentro do ambiente profissional, alinhado com as ações de qualidade de vida e saúde do trabalhador.

A inovação de produto refere-se ao desenvolvimento de um bem novo ou melhorado, tanto em relação às suas características (componentes, material usado e funcionalidade) quanto ao seu uso planejado, com o objetivo de satisfazer às necessidades dos usuários (FERNANDES *et al.* 2021). A inovação incremental é aquela que tem um grau de novidade moderado e gera ganhos relevantes, sendo uma continuidade de algo existente, direcionada para um mercado preexistente (SCHERER; CARLOMAGNO, 2009).

**Figura 3** – Capa do folder digital



Fonte: Elaborado pelos autores.

O folder digital, é composto por 10 páginas desenvolvidas através utilização da plataforma Canva<sup>®</sup>, é um documento em PDF, totalmente navegável o qual pode ser acessado através de desktop ou dispositivos móveis como smartphone, ultrabook, notebook, netbook ou tablet. Os dispositivos móveis são os computadores de bolso, sendo possível realizar todas as tarefas desenvolvidas em um computador comum, mas com o diferencial da mobilidade.

Para elencar os fatores motivadores do absentéismo descritos no folder, baseou-se nas informações encontradas por meio dos resultados da revisão sistemática desse estudo. Após o desenvolvimento de um protótipo, o folder foi testado em diversos dispositivos os quais demonstraram adaptação adequada, mostrando boa navegabilidade, acessibilidade e usabilidade à leitura no formato desenvolvido.

Para acessar o folder é necessário que o usuário acesse um link ou Código de Resposta Rápida - QR Code específico que o direciona para o local de hospedagem em um endereço de Uniform Resource Locator - URL específico, acessado através a utilização de um desktop ou dispositivos móveis como smartphone, ultrabook, notebook, netbook ou tablet, que possuam conexão com a internet (DE FARIA, 2024). O link para acesso ao folder digital é: [https://drive.google.com/drive/folders/1j\\_YikBCWZnS1Smj2M3kKjYY7CNPsrpg-?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1j_YikBCWZnS1Smj2M3kKjYY7CNPsrpg-?usp=drive_link) e QR Code está representado na figura 04:

Figura 04



Fonte: Elaborado pelos autores.

### Instruções de uso

- Acessar o link URL ou QR Code, por meio de um desktop ou dispositivo móvel com acesso à internet;

- Após acessar, basta o usuário realizar a rolagem do documento. O método de rolagem dependerá do tipo de dispositivo utilizado para fazer a leitura e apreciação dele;
- Para sair da demonstração do produto, basta o usuário utilizar os recursos disponíveis, seguindo as instruções do dispositivo utilizado para leitura.

## O folder

Na segunda página encontram-se definições sobre a problemática do absenteísmo e alguns dos fatores motivadores, trazendo ao leitor uma pequena introdução à temática do absenteísmo de maneira simplificada.

**Figura 5 – Página 2 do folder digital**



Fonte: Elaborado pelos autores.

Na terceira página, é possível identificar outros fatores motivadores sobre a problemática do absenteísmo e sugestões de prevenção para os fatores descritos.

**Figura 6** – Página 3 do folder digital

## FATORES MOTIVADORES:

- **Distúrbios Musculoesqueléticos**





Os distúrbios musculoesqueléticos, tais como: coccidinia (inflamação da região do cóccix), tendinite, epicondilite (inflamação dos tendões do cotovelo), artrose do joelho, síndrome do piriforme (condição rara que afeta a compressão do nervo ciático pelo músculo piriforme na nádega), hérnia discal, entre outros, são comuns entre os trabalhadores, sendo responsáveis por grande parte dos afastamentos e ausências ao trabalho.

As estruturas do sistema musculoesquelético auxiliam na postura e movimento do corpo, são ligados aos osso e em torno das articulações. Ficar na mesma posição por horas pode gerar algumas doenças ocupacionais ou lesões por repetição.

### Como prevenir?

A execução de pequenas pausas durante o trabalho e a prática de ginástica laboral são fundamentais para a prevenção dos distúrbios musculoesqueléticos.

Saiba mais...





Fonte: Elaborado pelos autores.

Na quarta página, é possível identificar outros fatores motivadores como as doenças mentais e as sugestões de prevenção para as doenças mentais.

**Figura 7** – Página 4 do folder digital

• **Doenças Mentais** 

Existem diversos tipos de doenças mentais, as mais comuns entre os trabalhadores são: ansiedade, depressão, transtorno afetivo bipolar, demência, esquizofrenia, síndrome de Burnout e outras psicoses, as doenças mentais afetam a rotina do trabalhador de modo significativo dentro e fora do trabalho.

**Como prevenir?** 

A prática regular de exercícios físicos, a adoção de hábitos alimentares saudáveis e um sono adequado são práticas de autocuidado importantes para a saúde mental.

A adoção de uma gestão aberta a diálogos, e participação dos funcionários na construção e adequação das rotinas de trabalho também são primordiais para a saúde mental no trabalho.

**Saiba mais...** 

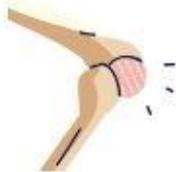
Fonte: Elaborado pelos autores.

Na quinta página, as doenças articulares e as sugestões de prevenção e melhora.

**Figura 8** – Página 5 do folder digital



- **Doenças Articulares**



As articulações oferecem uma boa dinâmica de funcionamento do corpo, permitindo ao trabalhador a execução de movimentos importantes e necessários ao desenvolvimento de atividades laborais.

Quando as articulações são acometidas por doenças como: artrose/osteoartrite, artrite, artrite reumatoide, gota, bursite, tendinite e outras, o trabalhador pode ter redução do seu desenvolvimento profissional e da sua capacidade de trabalho, vindo a se afastar de suas atividades.

### Como prevenir?

Praticar atividades físicas de baixo impacto como natação ou caminhadas, conforme recomendação e orientações de profissionais especializados, pode favorecer o fortalecimento dos músculos próximos das articulações, evitando lesões.



Manter uma boa postura e evitar movimentos repetitivos, ajuda preservar as articulações.

**Saiba mais...**



Fonte: Elaborado pelos autores.

Na sexta página encontram-se definições sobre doenças cardíacas e os fatores motivadores, trazendo ao leitor as formas de prevenção e controle de maneira simplificada.

**Figura 9** – Página 6 do folder digital

## • Doenças Cardiovasculares



As doenças cardiovasculares afetam os vasos sanguíneos e o coração, uma das principais estruturas do sistema circulatório. As lesões desse sistema são razão de afastamentos temporários e até mesmo definitivo de trabalhadores.

Dentre as principais doenças cardíacas estão: hipertensão arterial, arritmias, infarto do miocárdio, miocardites e insuficiência cardíaca.



### Como prevenir?

Manter um estilo de vida saudável, praticar exercícios físicos de forma regular como: caminhadas, ciclismo, natação e esportes, com acompanhamento de profissionais especializados, pode auxiliar na prevenção de tais doenças.

Antes de iniciar as atividades físicas lembre-se de consultar profissionais especializados.

Manter uma alimentação saudável e equilibrada através da orientações profissionais especializadas tende a promover melhor qualidade de vida.

**Saiba mais...**



Fonte: Elaborado pelos autores.

Na sétima página, encontram-se algumas das medidas preventivas propostas neste folder e intervenções para a redução ou neutralização da problemática do absentismo.

**Figura 10** – Página 7 do folder digital

**PREVENÇÃO E INTERVENÇÕES PARA REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO**

- Programas de Qualidade de Vida**

A adoção de programas de qualidade de vida do trabalhador, onde sejam contempladas: ações de saúde, esporte, lazer, atividades sociais e de promoção ao bem estar físico e mental podem auxiliar na redução das baixas durante as jornadas de trabalho. Tais ações podem ser executadas na própria empresa ou através de parcerias.


- Reconhecimento Profissional**

O reconhecimento e a recompensa dos trabalhadores pelos desempenhos excepcionais nas atividades, tende a favorecer a melhoria do desempenho e a redução das ausências ao trabalho.


- Flexibilidade de horários**

Uma jornada de trabalho mais flexível, tende a ajudar os funcionários a equilibrarem suas atividades pessoais e profissionais. O trabalho home office pode ser uma alternativa, para minimização das ausências ao trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores.

A oitava página, traz a continuidade das medidas e intervenções, que podem ser operacionalizadas para a redução ou neutralização da problemática do absenteísmo.

**Figura 11** – Página 8 do folder digital

- **Endomarketing / Comunicação Interna**  


Uma comunicação eficaz com os trabalhadores para mantê-los informados sobre políticas da empresa, benefícios e recursos disponíveis.
- **Desenvolvimento Profissional**  


Favorecer o desenvolvimento e crescimento profissional, pode motivar os trabalhadores a desenvolver melhor suas atividades no ambiente de trabalho, a probabilidade de crescimento gera maior potencial de satisfação.
- **Programas de Treinamentos**  


Realizar treinamentos e a educação permanente com os funcionários e gestores, podem favorecer as melhorias da cultura organizacional.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Na nona e última página encontram-se informações referentes aos autores, ao programa e a respectiva linha de pesquisa de desenvolvimento deste produto, além das logo marcas da instituição de ensino na qual se insere o programa.

**Figura 12** – Página 9 do folder digital

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ENSINO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE E DO MEIO AMBIENTE**

Folder digital elaborado para apresentação ao Programa de Mestrado Profissional em Ensino em Ciências da Saúde e do Meio Ambiente, na Linha de Pesquisa em Ensino em Ciências da Saúde do UNIFOA, como requisito para obtenção do título de mestre, sob orientação do Professor Doutor Carlos Marcelo Balbino e coorientação da Professora Doutora Lucrécia Helena Loureiro.

**Carlos Marcelo Balbino**  
Pós-doutorando em Engenharia de Produção; Doutor em Ciências do Cuidado em Saúde; Mestre em Enfermagem Assistencial; Especialista em Docência do Ensino Superior e Profissional; Coordenador e Professor no Curso de graduação e pós graduação - UNIFOA.  
<http://lattes.cnpq.br/2757282565715178>

**Lucrécia Helena Loureiro**  
Pós Doutorado em Enfermagem e Biociências; Doutora em ciências da saúde; Mestrado em Ciências da Saúde e Meio Ambiente; Professora na graduação e pós-graduação de enfermagem do UniFOA.  
<http://lattes.cnpq.br/6766173053167523>

**Davi Fideles de Oliveira**  
Mestrando em Ensino em Ciências em Saúde e Meio Ambiente; Pós-Graduado em Enfermagem do Trabalho; Graduado em Enfermagem; Professor Convidado do Curso Técnico de Enfermagem do Centro Universitário de Volta Redonda - UniFOA;  
<http://lattes.cnpq.br/0066829705343153>



Fonte: Elaborado pelos autores.

#### 4.4 APRESENTAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO PARA VALIDAÇÃO DE SUA USABILIDADE

Para a realização da avaliação da usabilidade do folder, foi aplicada uma breve explanação sobre a temática do absentismo aos profissionais que participaram da pesquisa do quadro administrativo, magistério, manutenção, limpeza e conservação da instituição de ensino, previamente agendados, de acordo com sua disponibilidade, dentro do seu horário de trabalho e que se dispunham a participar da pesquisa, após convite feito pelo pesquisador nos setores de trabalho. Com isto, houve a apresentação do folder digital de ensino bem como posterior entrevista e preenchimento da escala Likert.

Ressalta-se que o desafio para os estudantes de mestrados profissionais está abarcado na necessidade de pensar como o produto será replicado e executar a criação de um produto fazendo uso de materiais facilitadores tais como: manuais, guias, vídeos instrucionais e outros materiais de apoio, com isso, facilitando o processo de replicação, naturalmente ampliando as possibilidades de validação do produto pela comunidade (GONÇALVES *et al* 2019) apontando resultados proveitosos para a cientificidade das ações.

#### 4.5 IMPLEMENTAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO, O CONHECIMENTO SOBRE ABSENTEÍSMO LABORAL

Diversos foram os conhecimentos descritos pelos entrevistados durante o a utilização do folder digital. A melhora do conhecimento e entendimento foi o mais citado por 41 (54,09%) dos entrevistados; 23 (30,67%) relataram aprendizado mediante ao contato com material apresentado; 9 (12%) alegaram maior noção da temática; 1 (1,33%) disseram ter dificuldade de entendimento quanto a temática, seguido de 1 (1,33%) que alegou que o conteúdo não acrescentou nada a seu conhecimento.

Tabela 5 - Frequência de conhecimentos após leitura do folder. Volta Redonda RJ, 2024.

CONHECIMENTOS	Frequência	Percentual
[...] MELHORA DO CONHECIMENTO/ENTENDIMENTO	41	54,67%
[...] APRENDIZADO	23	30,67%
[...] NOÇÃO DA TEMÁTICA	8	10,67%
[...] DIFICULDADE DE ENTENDIMENTO	1	1,33%
[...] NÃO ACRESCENTOU CONHECIMENTO	1	1,33%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelos autores.

#### 4.6 IMPLEMENTAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO E SUGESTÕES PARA MELHORA DO ABSENTEÍSMO

Diversas foram sugestões de melhorias descritas pelos entrevistados durante a utilização do folder digital. O diálogo foi a sugestão mais citada por 30 (40,0%) dos entrevistados; 9 (12,0%) não fizeram proposta de medidas preventivas; 5 (6,67%) propuseram melhora do ambiente de trabalho. Conforme já descrito, obteve-se no estudo 75 participantes. Ressalta-se que os entrevistados, em sua maioria, relataram um ou mais conhecimentos. Frente a isso, será verificado a seguir que o quantitativo de percepções não condiz com o quantitativo de participantes, conforme apresentados na tabela a seguir:

Tabela 6 - Frequência de sugestões para melhora do absenteísmo. Volta Redonda RJ, 2024.

SUGESTÕES	Frequência	Percentual
[...] DIÁLOGO	30	40,0 %
[...] SEM PROPOSTA	9	12,0 %
[...] MELHORA DO AMBIENTE	5	6,67 %
[...] EDUCAÇÃO PERMANENTE	4	5,33 %
[...] FLEXIBILIDADE DE HORÁRIOS	4	5,33 %
[...] OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL	4	5,33 %
[...] PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA IN LOCO	4	5,33 %
[...] AUMENTO DA QUALIDADE DE VIDA	2	2,67 %
[...] BONIFICAÇÃO SALARIAL	2	2,67 %
[...] CAMPANHA MOTIVACIONAL	2	2,67 %
[...] MOTIVAÇÃO	2	2,67 %
[...] QUALIDADE DO AMBIENTE DE TRABALHO	2	2,67 %
[...] ASSISTÊNCIA MÉDICA IN LOCO	1	1,33 %
[...] ATENDIMENTO PSICOLÓGICO	1	1,33 %
[...] EXERCÍCIO LABORAL	1	1,33 %
[...] FOLGAS PROGRAMADAS	1	1,33 %
[...] MATERIAIS INFORMATIVOS	1	1,33 %
[...] MEDIDAS PREVENTIVAS OPERACIONALIZADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	1	1,33 %
[...] OLHAR HUMANIZADO	1	1,33 %
[...] PLANO DE BENEFÍCIOS	1	1,33 %
[...] PODCAST	1	1,33 %
[...] PRÁTICA DE EXERCÍCIOS FÍSICOS	1	1,33 %
[...] RECONHECIMENTO PROFISSIONAL	1	1,33 %
[...] TÉCNOLOGIA PARA RESOLUÇÃO DO PROBLEMA	1	1,33 %
[...] VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	1	1,33 %
[...] MAIS COLABORAÇÃO	1	1,33 %

Fonte: Resultados da Pesquisa. Elaborada pelos autores.

#### 4.7 A SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS QUANTO A UTILIZAÇÃO DO FOLDER

Para verificar a satisfação do usuário em relação ao uso do folder, após a realização da entrevista, o participante foi convidado a responder um formulário com escala Likert virtual, por meio do link: <https://encurtador.com.br/xvs3f>. O questionário com escala atitudinal, denominada escala Likert, mostra a relevante contribuição da estatística para validação e análise dos dados catalogados por via de instrumento de pesquisa (DA COSTA JÚNIOR *et al.* 2024). Criada em 1932, pelo psicólogo norte-americano Rensis Likert, a Escala Likert é uma escala de resposta psicométrica utilizada na maioria das vezes em pesquisas de opinião de clientes (DE OLIVEIRA *et al.* 2024).

Na utilização da escala Likert usou-se o cálculo do Ranking Médio (RM) proposto por SANTANA *et al.* (2022). Neste modelo atribui-se um valor de 1 a 5 para cada resposta, a partir da qual é calculada a Média Ponderada (MP) para cada item, baseando-se na frequência das respostas. Desta forma foi obtido o RM por meio da seguinte estratégia:

$$\text{Média Ponderada (MP)} = \sum(F_i \times V_i)$$

$$\text{Ranking Médio (RM)} = \text{MP} / (\text{NS})$$

$F_i$  = frequência observada de cada resposta para cada item

$V_i$  = valor de cada resposta

NS = número de sujeitos

Quanto mais próximo de 5 o RM estiver, maior será o nível de satisfação dos profissionais e quanto mais próximo de 1, menor será a satisfação. Foi utilizado o cálculo Ranking Médio (RM) dos itens da escala Likert e depois a média aritmética entre os RM, que constitui cada uma das cinco categorias que foram estabelecidas, apresenta-se no quadro 2 a frequência observada de cada resposta para cada item e a Média Ponderada do Ranking Médio geral, por categoria:

**Quadro 2 - Avaliação sobre satisfação dos funcionários quanto a utilização do folder.**  
Volta Redonda RJ, 2024

	<b>Vi = 1</b>	<b>Vi = 2</b>	<b>Vi = 3</b>	<b>Vi = 4</b>	<b>Vi = 5</b>	<b>MP e RM GERAL</b>
<b>Para você, como é o acesso ao folder digital de ensino?</b>	Com certeza não é fácil acessar	Não tenho certeza se é fácil acessar	Indiferente	Sim. Parece fácil acessar	Com certeza é fácil acessar	<b>MP=358 RM=4,7</b>
	Fi = 0 MP = 0 RM = 0	Fi = 2 MP = 4 RM = 0,05	Fi = 1 MP = 3 RM = 0,04	Fi = 9 MP = 36 RM = 0,48	Fi = 63 MP = 315 RM = 4,2	
<b>Para você, como é a relevância da informação fornecida sobre absentismo laboral no folder digital de ensino?</b>	Com certeza não é relevante a informação	Não tenho certeza se é relevante a informação	Indiferente	Sim. Parece que a informação é relevante	Com certeza, a informação é relevante	<b>MP=365 RM=4,8</b>
	Fi = 0 MP = 0 RM = 0	Fi = 0 MP = 0 RM = 0	Fi = 3 MP = 9 RM = 0,12	Fi = 4 MP = 16 RM = 0,21	Fi = 68 MP = 340 RM = 4,5	
<b>Com o uso do folder digital de ensino houve algum problema/intercorrência no manuseio da tecnologia de ensino?</b>	Com certeza tive problema no manuseio da tecnologia educadora	Não tenho certeza se tive problema no manuseio da tecnologia educadora	Indiferente	Sim. Parece que não tive problema no manuseio da tecnologia educadora	Com certeza, não tive problema no manuseio da tecnologia educadora	<b>MP=359 RM=4,7</b>
	Fi = 0 MP = 0 RM = 0	Fi = 0 MP = 0 RM = 0	Fi = 3 MP = 9 RM = 0,12	Fi = 10 MP = 40 RM = 0,53	Fi = 62 MP = 310 RM = 4,1	
<b>Após a leitura do folder digital de ensino houve melhora do seu conhecimento sobre o absentismo e suas formas de prevenção?</b>	Com certeza não houve melhora do conhecimento	Não tenho certeza se houve melhora do conhecimento	Indiferente	Sim. Parece que houve melhora do conhecimento	Com certeza houve melhora do conhecimento	<b>MP=294 RM=3,9</b>
	Fi = 0 MP = 0 RM = 0	Fi = 0 MP = 0 RM = 0	Fi = 1 MP = 3 RM = 0,04	Fi = 9 MP = 36 RM = 0,48	Fi = 51 MP = 255 RM = 3,4	
<b>Você recomendaria o uso desta tecnologia de ensino?</b>	Com certeza não recomendaria	Não tenho certeza se recomendaria	Indiferente	Sim. Acho que recomendaria	Com certeza recomendaria a tecnologia educadora	<b>MP=364 RM=4,8</b>
	Fi = 0 MP = 0 RM = 0	Fi = 0 MP = 0 RM = 0	Fi = 2 MP = 6 RM = 0,08	Fi = 7 MP = 28 RM = 0,37	Fi = 66 MP = 330 RM = 4,4	

Fonte: Resultados da Pesquisa. Elaborado pelo autor.  
Estratificado: Ranking Médio (RM); Média Ponderada (MP); Valor de cada resposta (Vi); Frequência observada de cada resposta para cada item (Fi)

Fonte: Resultados da Pesquisa. Elaborada pelos autores.

## 5 DISCUSSÃO

Nesta seção foram abordadas e discutidas as questões sobre os conhecimentos do absenteísmo, o projeto de criação e a avaliação da utilização e da satisfação do folder digital de ensino para a prevenção e melhora do absenteísmo. De acordo com as falas dos entrevistados foram criadas as seguintes categorias de análise: “As impressões e entendimentos prévios sobre o absenteísmo”; “Projeto e criação do folder digital de ensino para o absenteísmo laboral”; “A avaliação do conhecimento após implementação do folder digital de ensino”; “Sugestões para amenização do absenteísmo” e “A análise da satisfação quanto a utilização do folder digital de ensino”, a seguir:

### 5.1 AS IMPRESSÕES E ENTENDIMENTOS PRÉVIOS SOBRE O ABSENTEÍSMO

O absenteísmo ainda continua mesmo com os avanços tecnológicos de circulação de informações em mídias digitais sendo uma palavra desconhecida (ROZENG, 2015) por muitos que utilizam desses meios para aquisição de informação para o fomento de suas necessidades de cotidianas. Quando identificado nas entrevistas que os entrevistados disseram “*nunca ouvi falar*” percebeu-se a importância de abordar mais sobre este assunto para o conhecimento público e para que consigamos melhor detectar as causas e adoção de medidas para a prevenção. Observado na fala de alguns participantes:

[...] nunca ouvi falar, não sei e não entendo nada sobre isso. (F8)

[...] não conheço, não reconheço essa palavra, acho que nunca ouvi falar. (F12)

[...] nunca ouvi essa palavra na vida. (F35)

Outros disseram não saber o significado da palavra, porém já tinham tido contato com a palavra, mostrando ainda que pouco se fala sobre absenteísmo em locais de trabalho.

[...] acho que a minha noção é pouca sobre o assunto, me mostra uma maior necessidade de eu me apropriar do conhecimento para poder emitir uma opinião mais válida. (F20)

[...] eu já ouvi esse termo uma vez acho que foi até em uma palestra sua sobre saúde mental, mais não lembro ao certo o que significa. (F40)

Observou-se que o tema absenteísmo ainda não ocupa uma posição estratégica dentro das organizações e nas esferas políticas ou melhor dizendo governamentais, devido a carência de pesquisas dentro dessa área (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006).

Em contrapartida alguns dos entrevistados já tinham uma noção prévia do que se tratava o absenteísmo com isto, pode-se observar a noção sobre a temática relatada pelos entrevistados:

[...] bom, eu tenho um entendimento que absenteísmo laboral é todas as vezes que o trabalhador se ausenta da atividade de trabalho por algum motivo. geralmente esse absenteísmo pode ser por problemas de saúde, por problemas pessoais, psicológicos ou até mesmo situações em que o próprio trabalho envolva situações que a pessoa precisa se afastar fisicamente para resolver outras demandas. (F52)

[...] absenteísmo laboral é a ausência do trabalho, a ausência frequente do trabalho por algum motivo, ou por doença, ou por preguiça, ou por falta de vontade de trabalhar. (F58)

É necessário dizer que abordar sobre o absenteísmo é de suma importância pela sua função de mostrar à instituição o nível de satisfação do funcionário com o ambiente e com os processos internos de trabalho. Ressalta-se que devemos encarar o absenteísmo como problema de saúde e não apenas como um problema de gestão do trabalho, sendo fundamental esse olhar para diferenciação dos tipos de ausências e o desenvolvimento de ações para reduzi-los (VIANA; MARTINS, 2021).

## 5.2 PROJETO E CRIAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO PARA O ABSENTEÍSMO LABORAL

O desenvolvimento de solução proposto pelo método adotado no estudo foi caracterizado pelo projeto e criação do folder digital de ensino para a instrução de funcionários quanto aos fatores motivadores e às medidas preventivas do absenteísmo laboral. O projeto de criação e desenvolvimento de um protótipo ocorreu após diferentes combinações de recursos para trazer ao funcionário por meio de uma informação simples e ilustrada uma maior conscientização sobre a temática.

Então, optou-se por criar folder devido a sua facilidade de acesso, sustentabilidade e usabilidade, desenvolvendo assim uma inovação tecnológica, que posteriormente veio a ser chamada de “folder digital - absenteísmo laboral – os fatores motivadores e o ensino da prevenção”. Conforme Balbino (2020) enfatiza, a inovação é fruto das diferentes combinações de recursos. Os funcionários das instituições de ensino superior possuem uma diversidade de categorização apresentada nessa pesquisa, variando sexo, idade, setores de atuação e tempo de serviço. Com isso, apresentam diversos acometimentos que podem gerar afastamentos temporários ou definitivos por doenças relacionadas ou não ao trabalho, daí a importância do desenvolvimento de inovações tecnológicas que amenizem todas estas dificuldades que podem levar o profissional ao estresse e ao esgotamento ocasionado pela atividade laboral (SILVA *et al.* 2021).

As consequências do estresse podem, portanto, acarretar graves implicações negativas como: licenças médicas e absenteísmo, queda de produtividade, desmotivação, irritação, impaciência, dificuldades interpessoais, falta de envolvimento com o trabalho e a organização e fãrmaco dependência (SILVA, 2019), prejudicando o desempenho do profissional, dos procedimentos, bem como o atendimento ao cliente.

Segundo Balbino (2020), a inovação se mostra um elemento imprescindível para o sucesso de uma organização em longo prazo, visto a constante mudança das necessidades dos profissionais, contribuindo por intermédio das inovações para a melhora do absenteísmo, promovendo assim melhoria no gerenciamento e monitoramento da saúde do funcionário.

A criação do folder contribuirá para uma redução da incidência do absenteísmo em todas as instituições, provocadas pela queda de produtividade, desmotivação, irritação, impaciência, dificuldades interpessoais, falta de envolvimento com o trabalho por parte dos profissionais envolvidos. Para a execução de um trabalho com o folder e boas práticas de dinâmicas laborais, há a necessidade do fornecimento de condições apropriadas para a execução das propostas nele

contidas, que envolvem diversos aspectos como a devida capacitação do profissional para tal feito, além de um ambiente favorável em questão condições de acesso ao folder digital, boa ergonomia e o fornecimento de insumos e materiais adequados para execução do trabalho proposto no folder.

### **5.3 A AVALIAÇÃO DO CONHECIMENTO APÓS IMPLEMENTAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO**

A validação de projeto e a etapa de implementação proposta pelo DSR, adotado no estudo, ocorreu com a avaliação da utilização do folder digital de ensino com profissionais de diversas áreas já citadas e identificadas nas percepções dos entrevistados, ao utilizarem o folder. Observou-se que a percepção de melhora do entendimento sobre o absenteísmo foi significativamente expressiva após o uso do folder, pelos os usuários. O ensino para a melhora do absenteísmo é de extrema importância para o sucesso dele, oferecendo mais confiança ao executor durante sua atividade laboral, conforme relato dos participantes:

[...] agora, vendo o conteúdo, eu consigo realmente entender o que é o absenteísmo e eu consigo até mesmo auxiliar outras pessoas que também não saibam, eu consigo dar uma base, pelo menos bem básica sobre o assunto. como sugestão, eu acho que entra a questão da identificação com o trabalho. se a pessoa está procurando se ausentar do trabalho sem motivo nenhum, é porque ela não se identifica com o trabalho que ela faz. se ela sente que ela pertence mais, ela sente que ela pode ajudar mais e eventualmente trabalharia mais e faltaria menos. (F9)

[...] bem após leitura do folder, acrescentou bastante coisa, pois o folder traz algumas informações que eu não conhecia sobre o absenteísmo. embora eu ser da área de saúde e entender um pouco sobre o absenteísmo, ele ainda elucidou algumas coisas importantes sobre essa questão. medidas preventivas aplicadas dentro do próprio trabalho, como incentivos por parte da empresa, onde você está inserido, para que isso não aconteça. eu acho que acirrar dos exames periódicos, a empresa investir mais na questão de periodicidade de exames para

acompanhamento da saúde do seu profissional e a empresa entender também a atividade de cada ramo para que eles possam adotar medidas específicas para cada ramo de desenvolvimento laboral para evitar lesões provocadas pelo trabalho. (F19)

Os profissionais de recursos humanos, medicina, enfermagem e segurança do trabalho precisam aliar-se em prol da empresa e dos empregados, em busca de realizar atividades instrutivas para o ensino de ações preventivas e criativas para criação de condições de trabalho satisfatórias, visto que a empresa que se preocupa com os seus colaboradores nunca perde, só tem a ganhar, pois empregados satisfeitos apresentam melhores resultados e desempenho, aumentando assim o desenvolvimento da empresa (MOTA; MARTINS, 2018).

O aprendizado sobre o absenteísmo também foi percebido nos conhecimentos citados pelos entrevistados, pois muitos não sabiam do que se tratava esta palavra. Aprender sobre essa temática pode ser importante para a adoção de medidas que beneficiarão não só funcionários, mas também todo o contexto do trabalho nas empresas, conforme citado pelos participantes do estudo:

[...] então, é muito interessante isso porque a gente pode aprender com isso aí, né? e por falta do trabalho, é muito bom a gente aprender sobre essa situação. melhorou sim meu conhecimento. prevenir é difícil falar porque a gente não sabe o que cada uma passa, o que cada um tem. então, a gente, no meu caso, no momento, eu não... vai do interesse do funcionário, assim, ele se interessar pelo serviço, se interessar da produção. porque se ele tem a produção, se interessar pelo trabalho, ele acaba deixando de faltar porque está motivado. (F2)

[...] então eu não sabia o que significava, hoje entendo um pouco melhor o que é absenteísmo. eu acredito que a empresa possa realizar planos para conversar com funcionários que praticam o absenteísmo durante um certo período, porque tem alguns que não são comuns. não é comum acontecer isso. e se for recorrente, eu acho que vale a pena você trazer esse funcionário para saber o que está acontecendo em relação a esse funcionário. (F28)

Para conhecer mais o colaborador as empresas necessitam fazer pesquisas de clima para verificar o grau de satisfação com a equipe, as atividades e a empresa, seu desempenho e motivação (MOTA; MARTINS, 2018).

Alguns dos entrevistados disseram ter adquirido apenas uma noção da temática do absenteísmo com o uso do folder digital. Isso mostra que há uma importante necessidade de ações a serem implantadas na empresa para que o funcionário seja mais bem instruído sobre os riscos e a prevenção do absenteísmo, o que foi percebido na fala dos participantes:

[...] se me perguntar, o que é absenteísmo? sim, deu para ter uma noção. minha visão seria chamar um público, e perguntar, porque pode variar os motivos. para evitar esse tipo de coisa, não é o meu caso, mas tem pessoas que realmente usam de alguma maneira, talvez possa usar de alguma doença para poder faltar, então seria conversar com o funcionário. (F8)

[...] tenho certeza de hoje se me perguntarem sobre absenteísmo sei ao menos dizer que é faltas ao trabalho, algumas coisas que estão nesse folder teriam que ser colocadas em prática para diminuir as faltas ao trabalho não só ficar somente no papel, mas colocar isso em prática, e isso olhando caso a caso. (F8)

É importante analisar as noções dos funcionários sobre o absenteísmo e os Riscos ocupacionais, noções estas que por serem superficiais ainda tendem a oferecer riscos ocupacionais nos trabalhadores. A possibilidade de um trabalhador sofrer algum agravo a sua saúde por falta de uma melhor instrução pode resultar um prejuízo às suas atividades profissionais, isto é denominado risco ocupacional, ou seja, são acidentes ou doenças possíveis a que estão expostos os trabalhadores no exercício do seu trabalho ou por motivo da ocupação que exercem (DOS SANTOS; CRUZ, 2021).

A dificuldade do entendimento sobre o absenteísmo pode estar envolvida com o desconhecimento da temática, pois muitos trabalhadores desconhecem aspectos que envolvem assuntos relacionados a direitos, deveres e outras questões trabalhistas. Foi possível identificar a dificuldade de entendimento sobre o absenteísmo na fala do participante:

[...] não sei o que é mesmo depois de ler o material que você mostrou eu tenho dificuldade pra entender por que parece ser um assunto complicado, eu não recomendaria nada, pois acho que é aquilo que tá escrito lá no panfleto, tá bom? (F7)

O conhecimento das necessidades do profissional acometido pelo absenteísmo pode ser mascarado pelas dificuldades no acesso as possíveis informações sobre as suas causas e seus fatores motivadores, levando a extensão de suas consequências, permitindo que a tomada de decisões pelos gestores que levem à correção ou minimização de riscos que imputam no mínimo prejuízo econômico, e no caso do absenteísmo (MOURA LOUZADA FARIAS *et al.* 2020) não sejam realizadas, tendo o aumento dos chamados afastamentos laborais.

Houve na pesquisa o entrevistado que diz não ter acrescentado nenhum conhecimento após a utilização do folder, pois o entrevistado já tinha boa noção sobre assuntos relacionados a temática por trabalhar em setor que administra casos relacionados ao absenteísmo, observado na fala do participante:

[...] eu mantenho o meu ponto de vista. eu acho que também a apresentação está em cima mais ou menos daquilo que eu havia comentado. o absenteísmo está muito voltado para o processo de desmotivação, de salário baixo, de falta de perspectiva de enriquecimento dentro da organização. então, o funcionário chega num momento que ele não tem nada a perder. se ele faltar um dia, dois, ele fica totalmente descompromissado com a organização, porque ele acha também que a organização está descompromissada em relação a ele mesmo. então, as medidas preventivas que eu vejo seriam um robusto plano de benefícios para o funcionário. esses benefícios muitas empresas já estão utilizando. vinculando isso ao absenteísmo dele, se ele tiver alguma falta, um número maior de falta, ele perde alguns benefícios, então isso está vinculado. um robusto plano de cargos e salários e um programa de treinamento também, principalmente envolvendo a parte emoção. (F1)

Ressalta-se a importância de manter sempre atualizado os trabalhadores em relação ao absenteísmo, pois isso pode gerar benefícios à empresa e à saúde do trabalhador. É de extrema importância o uso de ferramentas que busquem a melhoria contínua na qualidade de vida do

trabalhador. Sendo assim, quanto maior o investimento em condições de trabalho e qualidade de vida, maior será o retorno financeiro para a empresa (RIBEIRO *et al.* 2019).

#### 5.4 SUGESTÕES PARA AMENIZAÇÃO DO ABSENTEÍSMO

Uma sugestão é vista ainda como uma manifestação de consideração e, em certos casos, de cuidado, já que implica em apresentar uma perspectiva ou caminho para a outra pessoa. Sugerir é um ato que possui um papel importante em diversas esferas da vida, desde o dia a dia até o ambiente profissional (SOUSA, 2023). Sugerir, do latim “*suggerere*“, se trata do ato de influenciar e direcionar ações, escolhas e pensamentos de pessoas ou grupos. E para isso, a pessoa que sugere concede alternativas, ideias e mesmo orientações.

Segundo Sousa (2023) as sugestões podem ainda ser classificadas em positivas, negativas e neutras. Optou-se por discutir as sugestões categorizando conforme o discurso de cada entrevistado incluindo-as. Segundo a classificação de Sousa (2023), as sugestões classificadas como positivas são as que visam inspirar e motivar. Enfatizam o potencial de sucesso, estimulando a busca pelas soluções e melhorias. Ao apontar caminhos promissores e dar feedback construtivo, elas elevam a autoestima e estimulam um ambiente encorajador.

Destaca-se como sugestões positivas apontadas pelos entrevistados: [...] melhora do ambiente; [...] educação permanente, [...] programas de qualidade de vida in loco, [...] campanhas motivacionais; [...] assistência médica in loco; [...] folgas programadas; [...] materiais informativos; [...] medidas preventivas operacionalizadas no ambiente de trabalho; [...] plano de benefícios; [...] tecnologias para a resolução do problema.

Existe a importância de envolver a rede de atenção como um todo para que medidas mais complexas e variadas, nos níveis estratégico, tático e operacional, com a implantação de estratégias tanto focais quanto sistêmicas, bem como a incorporação de sistemas de avaliação e monitoramento sejam buscadas para sanar a problemática do absenteísmo (PINTO *et al.* 2022).

Segundo Sousa (2023) existem classificações para sugestões que são consideradas neutras, essas são imparciais, trazem informações sem julgamento, possibilitando que a pessoa que as recebe tome suas próprias decisões se baseando nos fatos apresentados. Identificou-se como sugestões neutras neste estudo as seguintes falas: [...] diálogo; [...] flexibilidade de horários; [...] crescimento profissional; [...] bonificação de salários; [...] exercícios laborais; [...]

olhar humanizado; [...] exercícios físicos; [...] podcast; [...] reconhecimento profissional; [...] valorização profissional; [...] colaboração.

Existem dois tipos de comunicação que podem ser utilizadas dentro de uma organização, a comunicação verbal e não verbal. Isso pode melhorar o diálogo e buscar alternativas para suprir os desejos de seus profissionais, trazendo uma qualidade de vida por meio de alguns incentivos econômicos e sociais. Segundo Silva (2013), promover qualidade de vida no trabalho, preocupar com a saúde física e mental de cada indivíduo da organização é investimento em produtividade, evita absenteísmo e contribui no aumento de satisfação com o trabalho.

Segundo Sousa (2023) as sugestões também podem ser classificadas como negativas, essas podem ser críticas ou mesmo pontos negativos, voltando a atenção para problemas e riscos. Em muitos casos, as sugestões negativas forneceriam uma perspectiva realista e mostrariam obstáculos que teriam que ser superados. Não foram elencadas nesse estudo nenhuma sugestão negativa por parte dos participantes.

## **5.5 A ANÁLISE DA SATISFAÇÃO QUANTO A UTILIZAÇÃO DO FOLDER DIGITAL DE ENSINO**

A avaliação da implementação proposta pelo método DSR aconteceu com a aplicação de uma escala *Likert*. Ao realizar a média aritmética do RM por categoria, percebeu-se que há satisfação dos entrevistados em relação a usabilidade do folder digital de ensino (média 4,58).

Na primeira categoria da escala analisada de forma separada, observa-se em relação ao acesso ao folder digital de ensino, que a facilidade de acesso é bem-vista pelos profissionais de participantes da pesquisa, por apresentar um RM médio de 4,7. Dentro desta categoria, o menor RM individual (0,04) foi encontrado como indiferença, quando foi perguntado sobre a facilidade de acesso ao folder digital de ensino.

Considerando-se ainda separadamente cada categoria, observou-se em relação a relevância da informação fornecida sobre absenteísmo laboral, que a informação é bem aceita pelos profissionais participantes da pesquisa, por apresentar um RM médio de 4,8. Dentro desta categoria, o menor RM (0,12) representado como indiferente, quando foi perguntado sobre a relevância da informação fornecida pelo folder digital de ensino.

Na categoria intercorrência/problema na usabilidade do folder, percebeu-se também a satisfação dos participantes, com RM médio de 4,7, porém, podemos citar alguns pontos que

merecem atenção. Quando os profissionais foram perguntados sobre intercorrência/problema na usabilidade tivemos um RM baixo, RM individual de 0,12 “indiferente”, mostrando insatisfação dos profissionais neste item.

Em relação à categoria melhora do conhecimento, calculou-se um RM médio de 3,9, demonstrando também satisfação dos profissionais em relação a este quesito. Pode-se destacar aspecto positivo em relação melhora do conhecimento com um RM individual de 3,4 “Com certeza, houve melhora do conhecimento”.

Na categoria recomendação de uso, o RM médio foi de 4,8, mostrando que os participantes ficaram satisfeitos. Percebeu-se um RM individual de 4,4 “Com certeza recomendaria a tecnologia de ensino” para o uso nos ambientes laborais.

Conforme Pereira e Plácido da Silva (2023) entende-se que, quando a satisfação de uma necessidade é concluída, abre-se caminho para a inovação tecnológica. Então, uma inovação tecnológica de produto, o folder digital “Absentéismo laboral – os fatores motivadores e o ensino da prevenção” foi criado na intenção de satisfazer uma necessidade, a de melhorar os índices de absentéismo. A satisfação das necessidades é um elemento de desafio das organizações, considerando o fato de que, corroborando com Balbino (2020), as inovações devem ser constantes. O folder digital “Absentéismo laboral – os fatores motivadores e o ensino da prevenção” mostrou-se como uma inovação tecnológica, que permitirá um aumento do conhecimento aos trabalhadores, melhorando o desempenho profissional, tornando-se um efetivo recurso na diminuição do absentéismo nos ambientes laborais.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o desenvolvimento desse estudo identificou-se o setor administrativo como o de maior prevalência de participação na pesquisa demonstrando assim grande interesse desses profissionais em se envolverem com as questões propostas no estudo para construção dos resultados. Durante a pesquisa alguns funcionários não manifestaram interesse em participar da mesma alegando medo, falta de tempo e não possuir vontade de discursar sobre o tema em entrevista gravada.

Observou-se com a pesquisa que a maioria dos participantes possuíam até cinco anos de trabalho, sendo possível analisar que os funcionários mais antigos apresentaram maior resistência à participação na pesquisa não dando importância para o assunto abordado. O nível de escolaridade dos entrevistados mostrou, que em sua grande maioria, possuem ensino superior completo, favorecendo o entendimento da importância da realização de pesquisas de cunho científico, que de alguma maneira já vivenciaram durante sua formação acadêmica. Esse fato pode ser explicado porque a instituição onde foi realizada a pesquisa é uma instituição de ensino superior e que fornece suporte motivacional por meio de bolsas de estudo aos seus funcionários, para que estes possam cursar uma graduação em cursos diversos ofertados por ela.

Em relação ao conhecimento prévio analisado, o mesmo mostrou-se insuficiente, pois muitos alegaram em seus discursos, não saber o significado da temática do absentismo laboral e seus fatores motivadores. Em sua maioria os entrevistados alegaram melhora efetiva do conhecimento após o uso da tecnologia utilizada para ensino do absentismo laboral e seus fatores motivadores percebendo-se com esse resultado uma eficácia da tecnologia de inovação para o ensino sobre o absentismo, que pode ser observado na fala dos funcionários.

Após apresentação do folder digital para ensino algumas sugestões foram apontadas por meio de medidas preventivas, que seriam mais efetivas na neutralização ou controle da problemática do absentismo e seus fatores motivadores, os diálogos entre as partes, ou seja, empregador e empregado, devem acontecer de forma contínua para detecção e ajustes das questões que podem gerar o absentismo. A não sugestão de propostas identificadas no estudo mostra a importância de se debater mais sobre a temática para que aumente a percepção destes quanto às dinâmicas de trabalho, que serão operacionalizadas nas rotinas empresariais para redução ou neutralização do absentismo.

A melhora do ambiente laboral como medida preventiva ao absentismo, demonstra que o ambiente de trabalho pode sim influenciar nas condições de saúde do trabalhador como um

todo. Com a elaboração do folder notou-se a satisfação com a usabilidade, aplicabilidade e navegabilidade do material, sendo ele recomendado pelos participantes a outros indivíduos.

Pela análise dos dados coletados da pesquisa nota-se a necessidade de novos estudos sobre a comunicação entre empresa e funcionário, para que seja possível entender melhor as necessidades de cada indivíduo, possibilitando ações que podem auxiliar os funcionários na resolução de suas problemáticas e, conseqüentemente, a redução ou neutralização do absenteísmo laboral e da divulgação dos resultados encontrados nessa e nas demais pesquisas sobre o assunto, visando o enriquecimento dos conteúdos sobre o absenteísmo e maiores esclarecimentos aumentando a inteiração sobre os fatores motivadores e as formas de prevenção, de modo a minimizar ou neutralizar os resultados da prática do absenteísmo laboral.

O enfermeiro tem em sua prática profissional a essência o ensinar, orientar, planejar, implementar e promover o cuidado, e quando atuante na área de medicina e segurança do trabalho. Tais habilidades tornam-se mais evidentes nas práticas deste profissional de modo a gerar melhores resultados para ambos os atores do cenário onde se relacionam empregador e funcionário, cenário este em que o enfermeiro se destaca como educador e promotor de ações de saúde, segurança do trabalho, qualidade de vida dentro e fora do trabalho, pois tais elementos podem constituir ambientes favoráveis ou não a prática do absenteísmo laboral.

## 7 REFERÊNCIAS

- AEGERTER, Andrea M. et al. On-site multi-component intervention to improve productivity and reduce the economic and personal burden of neck pain in Swiss office-workers (NEXpro): protocol for a cluster-randomized controlled trial. **BMC musculoskeletal disorders**, v. 21, p. 1-10, 2020.
- ALVES, Kristine Renata Medeiros; RESENDE, Resende. Reflexões sobre as mulheres que exercem múltiplas funções: papéis sociais, dentro e fora de casa. **Revista Educação e Humanidades**, v. 2, n. 1, jan-jun., p. 622-631, 2021.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila; ABREU, Mery Natali Silva. Pressão laboral, saúde e condições de trabalho dos professores da Educação Básica no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, p. e00169517, 2019.
- AZEREDO, Fabiana Capella. Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 10, n. 1, p. 14-30, 2019.
- BALBINO, C. M.; SILVINO, Z. R.; JOAQUIM, F. L.; SOUZA, C. J. de; SANTOS, L. M. dos. Technological innovation: dialogical perspective from the view of Joseph Schumpeter. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 9, n. 6, p. e198963593, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i6.3593. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/3593>. Acesso em: 13 sep. 2023.
- BALBINO, Carlos Marcelo et al. Luvas grandes em mãos pequenas, as dificuldades dos profissionais de enfermagem: Design Science Research. **Revista Práxis**, v. 15, n. 29, 2023.
- BASTOS, Vitor Guerzet Ayres; SARAIVA, Patricia Grativol Costa; SARAIVA, Fábio Petersen. Absenteísmo-doença no serviço público municipal da Prefeitura Municipal de Vitória. **Rev. Bras. Med Trab.**, v. 14, n. 3, p. 192-201, 2016.
- BRESSIANI, Luciana Cristina; REGGIOLLI, Marcia Regina. Análise da Competitividade de Salários de Cargos da Área de Recursos Humanos na Cidade de Itapira/SP. **Prospectus (ISSN: 2674-8576)**, v. 4, n. 1, 2022.
- BYBER, Katarzyna et al. Umidificação do ar interno para prevenir ou reduzir sintomas de secura ou infecções respiratórias superiores em ambientes educacionais e no local de trabalho. **Cochrane Database of Systematic Reviews**, n. 12 de 2021.
- ÇAĞDAŞ, V.; STUBKJÆR, E. **Design research for cadastral systems**. *Computers, Environment and Urban Systems*, v. 35, n. 1, p. 77-87, jan 2011. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0198971510000670?via%3Dihub>.
- CARLISLE, Kristy N.; PARKER, Anthony W. Psychological distress and pain reporting in Australian coal miners. **Safety and health at work**, v. 5, n. 4, p. 203-209, 2014.
- CARVALHO, Polliany Aparecida de; VIEGO, Valentina. Evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro: uma análise shift-share entre 2003 e 2018. **Economia e Sociedade**, v. 32, p. 207-224, 2023.

CHAKRABARTI, A. A course for teaching design research methodology. *Artificial Intelligence for Engineering Design, Analysis and Manufacturing*, v. 24, p. 317-334, 2010. <http://dx.doi.org/10.1017/S0890060410000223>.

CHIAT, L. C. .; PANATIK, S. A. Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review . *Journal of Research in Psychology*, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 10–15, 2019. DOI: 10.31580/jrp.v1i2.949. Disponível em: <https://readersinsight.net/jrp/article/view/949>. Acesso em: 13 set. 2023.

COVENTRY, Petrina. Occupational health and safety receptivity towards clinical innovations that can benefit workplace mental health programs: anxiety and hypnotherapy trends. *International journal of environmental research and public health*, v. 19, n. 13, p. 7735, 2022.

CRISPIM, Ingrid Aparecida Siqueira; CAPPELLOZZA, Alexandre. Antecedentes gerenciais e tecnológicos da exaustão no trabalho. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 13, n. 4, p. 137-153, 2019.

DA COSTA JÚNIOR, JF; CABRAL, EL dos S.; DE SOUZA, RC; BEZERRA, D. de MC; E SILVA, PT de F. Um estudo sobre o uso da escala de Likert na coleta de dados qualitativos e sua clareza com as ferramentas estatísticas. *CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES*, [S. l.], v. 1, pág. 360–376, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.1-021. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4009>. Acesso em: 8 jun. 2024.

DAS NEVES MENDES, Francisco de Assis. **Gestão do RH 4.0: digital, humano e disruptivo**. Literare Books, 2021.

DE BRITO, Josefa Camila Gregório; CALLADO, Antônio André Cunha. Custos Ocultos Estruturais: Análise em uma Empresa Prestadora de Serviço de Telecomunicações na Cidade de Monteiro-PB. *AB Custos*, v. 17, n. 1, p. 80-102, 2022.

DE CARVALHO DANTAS, Claudia et al. Garantia da saúde mental de trabalhadores de saúde no direito brasileiro em tempos de pandemia. *Conjecturas*, v. 22, n. 18, p. 72-86, 2022.

DE FARIA, Fernando Souza. **Tipos de rede**. Editora Senac São Paulo, 2024.

DE LAVOR, Bruno Cavalcante et al. A importância da motivação do profissional na construção civil. *Revista FAGENIUS*, p. 1-15, 2023.

DE LIMA, Dilene Pereira; DA SILVA, Anderson Diego Farias. Importância da Motivação para a Satisfação dos Colaboradores e Crescimento Organizacional: um estudo com Funcionários de Empresas situadas na Cidade de Vitória de Santo Antão (PE). *Revista Vianna Sapiens*, v. 12, n. 2, p. 34-34, 2021.

DE OLIVEIRA, DF; BALBINO, CM; RIBEIRO, CB; LOUREIRO, LH As causas do absenteísmo na atividade laboral: revisão sistemática. *CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES*, [S. l.], v. 8, pág. 9048–9066, 2023. DOI: 10.55905/revconv.16n.8-051. Disponível em:

<https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/1194>. Acesso o em: 16 set. 2023.

DE OLIVEIRA, Víctor Inacio et al. Estratégias de marketing para diversificação do público-alvo dos bancos digitais: uma proposta para a inclusão da geração x na transformação digital. **Revista Caparaó**, v. 6, n. 2, p. e91-e91, 2024.

DE SOUZA, Gabriela Amâncio; MATTOS, Valéria De Bettio. Satisfação, formação e inserção profissional de egressos de uma universidade pública. **Psicologia Revista**, v. 29, n. 2, p. 489-518, 2020.

DECO, Paulo. *Gestão de Custos Ocultos nas Organizações - O Tempo Perdido*. Lisboa: Lisbon International Press, 2023.

DO PRADO CORREA, Tarciana; DE ANDRADE, Roberta Ferreira Coelho. A saúde do servidor público em xeque: um olhar para as causas do seu adoecimento. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 13, n. 6, 2020.

DOS SANTOS PORTO, Tatiana Naiana Rodrigues et al. Principais causas de absenteísmo por professores: revisão integrativa de literatura. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, v. 13, n. 1, p. e5135-e5135, 2021.

DOS SANTOS, Anna Paula Honorato; DE SOUSA TEIXEIRA, Erika; SARAIVA, Rodrigo Araújo. A relação desgastante no trabalho: a adaptação das normas legislativas diante ao reconhecimento da Síndrome de Burnout no ambiente laboral. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 5, p. 5782-5793, 2024.

DOS SANTOS, C. D.; CRUZ, R. Análise de saúde e risco ocupacional em trabalhadores de um cemitério em Boa Vista – RR. **Revista Cathedral**, v. 3, n. 1, p. 31-37, 27 fev. 2021.

DRESCH, Aline. *Design science e design science research como artefatos metodológicos para engenharia de produção*. 2013.

ÉRIKA DA SILVA CUNHA CASSIANO, M.; DO ROSÁRIO, N.; CASSIANO, G. ANÁLISE HISTÓRICO-LITERÁRIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA NA PREVENÇÃO À SÍNDROME DE BURNOUT. *Revista Formadores*, v. 15, n. 2, 6 maio 2022.

FALQUETO, J. M. Z; HOFFMANN, V. E.; FARIAS, J. S. Saturação Teórica em Pesquisas Qualitativas: Relato de uma Experiência de Aplicação em Estudo na Área de Administração. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, p. 40-53, dez. 2018. ISSN 2175-8077. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2018V20n52p40>>. doi:<https://doi.org/10.5007/2175-8077.2018V20n52p40>.

FARAH, Osvaldo Elias; CAVALCANTI, Marly; MARCONDES, Luciana Passos. **Empreendedorismo estratégico: criação e gestão de pequenas empresas**. Cengage Learning, 2020.

FEITOSA, Carla Danielle Araújo; FERNANDES, Márcia Astrês. Ausência por motivo de depressão. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 28, p. e3274, 2020.

FERNANDES, Lucas Jordan Carvalho et al. Inovações na saúde pública: casos brasileiros premiados. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 24760-24780, 2021.

FERREIRA MENDES, Nara Cristina; MATIAS-PEREIRA, José. Absenteísmo e contabilidade pública: um estudo teórico. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, v. 13, n. 1, 2020.

FOLEY, M.; THORLEY, K.; VON HOUT, M.-C. Sickness certification difficulties in Ireland—a GP focus group study. **Occupational medicine**, v. 63, n. 5, p. 369-372, 2013.

Fontenelle, A. (2020). *Decisões evolutivas*. Editares. Disponível em <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=z0IEEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Atrav%20da%20delibera%20a%20desta%20motiva%20a%20liberdade%20decidir%20como%20ser%20a%20execu%20do%20trabalho%20desenvolvimento%20aprimoramento%20uso%20pleno%20suas%20habilidades%20autorrealiza%20no%20cumprimento%20das%20tarefas%20&ots=nYDKRmXF4g&sig=MOegMtyzn79RxjE9yMR6MntC8Bk#v=onepage&q&f=false>

GATTAI, Maria Cristina Pinto; CASTELHANO, Laura Marques. Planejamento de carreira e retenção de talentos. Editora Senac São Paulo, 2023.

GIACOMELLO, Liesge Beatriz Alves et al. Teletrabalho na pandemia de covid-19: impactos na saúde mental de trabalhadores. *Trabalho (En) Cena*, v. 7, p. e022029-e022029, 2022. DOI: <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022029>

GONÇALVES, C. Érica L. de C.; OLIVEIRA, C. de S.; MAQUINÉ, G. O.; MENDONÇA, A. P. (Alguns) desafios para os Produtos Educacionais nos Mestrados Profissionais nas áreas de Ensino e Educação. **Educitec - Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, Manaus, Brasil, v. 5, n. 10, 2019. DOI: 10.31417/educitec.v5i10.500. Disponível em: <https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/500>. Acesso em: 16 maio. 2024.

GOSCH, Carina Scolari; PEREIRA, Ingra Bitarães; MUNDOCO, Leonardo Sousa. Análise da percepção de puérperas sobre a assistência ao parto em uma maternidade do Tocantins. *Femina*, v. 48, n. 7, p. 422-6, 2020.

HAEFFNER, Rafael et. al. Absenteísmo por Distúrbios Osteomusculares em Trabalhadores Brasileiros: milhares de dias perdidos no trabalho. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 21, 2018.

HERZBERG, Frederick. Motivation-hygiene theory. In: **Organizational Behavior 1**. Routledge, 2015. p. 61-74.

HERZBERG, Frederick. **Motivation to work**. Routledge, 2017.

HEVNER, A. R.; MARCH, S. T.; PARK, J.; RAM, S. Design science in information systems research. *Management Information Systems Quarterly*, 2004, 28(1), 6. Disponível em <https://aisel.aisnet.org/misq/vol28/iss1/6/>.

HOVING, Jan L. et al. Intervenções não farmacológicas para prevenir a perda de emprego em trabalhadores com artrite inflamatória. **Cochrane Database of Systematic Reviews**, n. 11 de 2014.

HUTTING, Nathan et al. Experiences of employees with arm, neck or shoulder complaints: a focus group study. **BMC musculoskeletal disorders**, v. 15, p. 1-13, 2014.

HYEDA, Adriano et al. The information architecture to manage the risks of chronic diseases in workers: a preliminary analysis/A aplicação da arquitetura de informação na gestão dos riscos das doenças crônicas em trabalhadores: uma análise preliminar. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 29-37, 2016.

JUNIOR, Antônio Pescuma. **Modelos de gestão de projetos**. Editora Senac São Paulo, 2023.

LACERDA, D. P.; DRESCH, A.; PROENÇA, A.; ANTUNES JÚNIOR, J. A.V. **Design Science Research**: método de pesquisa para a engenharia de produção. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 20, n. 4, p. 741-761, 2013. Disponível em [https://www.scielo.br/pdf/gp/v20n4/aop\\_gp031412.pdf](https://www.scielo.br/pdf/gp/v20n4/aop_gp031412.pdf).

LEINONEN, Taina et al. Cause-specific sickness absence trends by occupational class and industrial sector in the context of recent labour market changes: a Finnish panel data study. **BMJ open**, v. 8, n. 4, p. e019822, 2018.

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. Saraiva Educação SA, 2020.

LENSEN, J. H. et al. Mindfulness-based stress reduction intervention for elementary school teachers: a mixed method study. **Trials**, v. 22, n. 1, p. 1-10, 2021.

LOURENÇO, Joaquim Carlos. **Carreira: Salário, Remuneração, Cargos e Funções**. Clube de Autores, 2021.

LUCATELLI, Francine et al. Um pessimista convicto na minha equipe: estilos de liderança e motivação. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 2, p. 6-24, 2021.

LUIZ, Diogo Siqueira; DE AGUIAR BERTONI, Flávia; MACHADO, Giovanni Bohm. Análise do grau de motivação comparando os fatores expostos por Herzberg: estudo de caso em uma empresa de formação de condutores. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 1, 2019.

MAIA, Tatiane Silva Tavares; MAIA, Fabrício Simplício. Bem-estar no trabalho. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 1, n. 1, p. 352-366, 2019.

MARCELINO, Carolina Venturini. Sistema de controle gerencial: o papel das alavancas de controle no capital psicológico e seus impactos na satisfação no trabalho e no comprometimento organizacional. 2019. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, University of São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.12.2019.tde-03042019-170519.

MARGARITES, Gustavo Conde. **A constituição da assistência social como um campo de política pública no Brasil**. SciELO-Editora FIOCRUZ, 2020.

MARINHO, Raquel Maia Forte et al. Integrando conceitos de sustentabilidade e regras de interpretação na CBM: revisão sistemática da literatura Integrating sustainability concepts and interpretation rules into CBM: a systematic literature review. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 4, p. 22805-22819, 2022.

MASCARENHAS, Flávia Alves Neves; BARBOSA-BRANCO, Anadergh. Work-related disability among postal employees: incidence, duration, and social security costs in 2008. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 30, p. 1315-1326, 2014.

MEDEIROS, Adriane Mesquita de et al. Vulnerabilidade Social de Escolas Metropolitanas Brasileiras e Afastamento de Professores por Sintomas Vocais e Psicológicos: Uma Análise Multinível. **Revista internacional de pesquisa ambiental e saúde pública**, v. 20, n. 4, pág. 2972, 2023.

MEIRELLES, M. G. (2021). Uma análise da forma como a gestão horizontal contribui para a motivação dos colaboradores: o caso Google. *Portal de Trabalhos Acadêmicos*, 8(1).

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes; 2012.

MONTEIRO, Priscila de Lima Pinheiro. Práticas de qualidade de vida no trabalho e sua influência na motivação dos colaboradores. 2020. Tese de Doutorado. Universidade do Minho (Portugal).

MORAES, Ana Beatriz Arrebola de; CASTRO, Nayara Souza. Qualidade de vida, saúde mental e gestão de pessoas no trabalho. 2023.

MOTA, Rayane Almeida; MARTINS, Leylane Meneses. Promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo. **Ideias e Inovação - Lato Sensu**, [S. l.], v. 4, n. 3, p. 23, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/6014>. Acesso em: 14 maio. 2024.

MOURA LOUZADA FARIAS, C.; MORAES, L.; ESPOSTI, C. D. D.; SANTOS NETO, E. T. Absenteísmo de usuários: barreiras e determinantes no acesso aos serviços de saúde. **Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 42, p. 2239, 2020. DOI: 10.5712/rbmf15(42)2239. Disponível em: <https://rbmf.org.br/rbmf/article/view/2239>. Acesso em: 15 maio. 2024.

MOURÃO, Luciana; FERNANDES, Helenita. Percepção de trabalhadores acerca de inibidores e propulsores do desenvolvimento profissional. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, v. 22, n. 2, p. 250-295, 2020.

NEWMAN, Constance et al. Uganda's response to sexual harassment in the public health sector: from "Dying Silently" to gender-transformational HRH policy. **Human resources for health**, v. 19, n. 1, p. 59, 2021.

NOGUEIRA, Ana Paula Silva; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Impacto da Percepção de suporte organizacional e capital psicológico no Bem-estar no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 42, p. e238418, 2022.

OKUYUCU, Kubra et al. Midwives' thoughts about musculoskeletal disorders with an evaluation of working tasks. **Applied ergonomics**, v. 90, p. 103263, 2021.

OLIVEIRA, Otávio J. **Gestão da qualidade: tópicos avançados**. Cengage Learning, 2020.

ONU. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável: **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/> Acesso em 16 maio. 2024

OZANAM, Márcia Andrade Queiroz et al. Satisfação e insatisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 6, p. 6156-6178, 2019.

PAGE, Matthew J. et al. A declaração PRISMA 2020: diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. **Revista Panamericana de Salud Pública**, v. 46, p. e112, 2023.

PENATTI, Izidro; ZAGO, José Sebastião; QUELHAS, Oswaldo. Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. **III SEGeT–Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, p. 1-11, 2006.

PEREIRA, Leonor; PLÁCIDO DA SILVA, Hugo. A novel smart chair system for posture classification and invisible ECG monitoring. **Sensors**, v. 23, n. 2, p. 719, 2023.

PINTO, Juan F. Manso et al. el legado de Frederick Irving Herzberg. **Revista universidad EAFIT**, v. 38, n. 128, p. 78-86, 2002.

PINTO, Rejane Brandão et al. Estratégias Para Enfrentamento do Absenteísmo de Pacientes em Consultas e Exames Agendados Pelos Sistemas de Saúde: Uma Revisão Integrativa. **Epitaya E-books**, v. 1, n. 12, p. 127-150, 2022.

RAVALIER, Jermaine M. et al. Cocriando e avaliando uma intervenção de bem-estar baseada em aplicativo: o projeto de trabalho social HOW (resultados mais saudáveis no trabalho). **Revista internacional de pesquisa ambiental e saúde pública**, v. 17, n. 23, pág. 8730, 2020.

RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago; GOTO HIRAI, Victor Hideaki; TESTON, Elen Ferraz. Redução de perícias médicas baseada na gestão de absenteísmo, rotatividade e qualidade de vida no trabalho. **Revista Gestão & Saúde, [S. l.]**, v. 9, n. 3, p. 393–403, 2019. DOI: 10.26512/gsv9i3.20291. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/20291>. Acesso em: 15 maio. 2024.

RODRIGUES, D. D. Design Science Research como caminho metodológico para disciplinas e projetos de Design da Informação. **Infodesign**, São Paulo v. 15 | n. 1, 2018, p. 118 – 124. Disponível em [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:l2bT\\_yjZE0QJ:https://infodesign.org.br/infodesign/article/download/564/361+&cd=6&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:l2bT_yjZE0QJ:https://infodesign.org.br/infodesign/article/download/564/361+&cd=6&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br).

ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A.; PERREWÉ, Pamela L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: Encontrando significado no luto e no sofrimento**. Vetor Editora, 2023.

ROZENG, Jonata Lima. Percepção e organização dos enfermeiros sobre absenteísmo no serviço hospitalar. Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.2015

SANTANA, Cristiane Sampaio; BALLERINI, Adriana Perroni; GALHARDI, António César. Análise de Serviços Turísticos com o Instrumento Servperf nas Agências Receptivas do Circuito das Frutas–SP Analysis of Tourist Services with the Servperf Instrument in the Receptive Agencies of Circuito das Frutas–SP. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 2, p. 13369-13382, 2022.

SCHERER, F. O.; CARLOMAGNO, M. S. **Gestão da Inovação na prática**: como aplicar conceitos e ferramentas para alavancar a Inovação. São Paulo: Atlas, 2009.

SEQUESSEQUE, Raquel Maria Albino Correia. Motivação para o desempenho profissional: caso de estudo. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) - Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal, Portugal, 2019. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.26/30730>

SHOCKEY, Taylor M.; ESSER, Marissa B. Binge drinking by occupation groups among currently employed US adults in 32 States, 2013–2016. **Substance use & misuse**, v. 55, n. 12, p. 1968-1979, 2020.

SILVA, Caio Kirk Albuquerque et al. Depressão em idosos: um estudo de revisão bibliográfica de 2013 a 2020. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 7, p. e47611730429-e47611730429, 2022.

SILVA, Cristina Gomes da et al. Impactos da síndrome de burnout em tempos de home office. 2021.

SILVA, G. N. (Re) conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 51-61, 2019. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v12n1/05.pdf>.

SILVA, Rosiane. Satisfação e motivação no trabalho. Recursos Humanos: Coletânea de artigos, Livro III, p. 281-283, 2013.

SOUSA, Larissa Vanderlei de et al. A importância da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores nas organizações. 2022.

SOUSA, Priscila. Sugerir - O que é, importância, tipos e influência. **Conceito.de**. 2023 Disponível em: <https://conceito.de/sugerir>. Acesso em: 15 maio. 2024.

SOUSA, Raymara Melo de et al. Transtornos mentais comuns, produtividade e presenteísmo em trabalhadores de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 57, p. e20220296, 2023.

SOUZA, C. S. de; NASCIMENTO, T. S. UM ESTUDO SOBRE A INSATISFAÇÃO NO TRABALHO EM TURNOS LONGOS. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/942>. Acesso em: 6 jun. 2024.

SOUZA, F. A.; PAIANO, M. Desafios e dificuldades enfrentadas pelos profissionais de Enfermagem em início de carreira. *remE – Rev. Min. Enferm.*;15(2): 267-273, abr./jun., 2011. Disponível em <https://cdn.publisher.gn1.link/reme.org.br/pdf/v15n2a16.pdf>.

SUNDSTRUP, Emil et al. Cumulative occupational mechanical exposures during working life and risk of sickness absence and disability pension: prospective cohort study. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, p. 415-425, 2017.

VERCAMBRE-JACQUOT, M. N.; GILBERT, F.; BILLAUDEAU, N. Teacher sick leave: Prevalence, duration, reasons and covariates. **Revue d'epidemiologie et de sante publique**, v. 66, n. 1, p. 19-31, 2017.

VERDASCA, José et al. A ação estratégica das escolas portuguesas no desenvolvimento pessoal, social e. **Capital Humano**, v. 18, n. 45, p. 6, 2022.

VIANA, Andressa Cristine Buranhaem; MARTINS, Islane Cristina. Satisfação profissional, qualidade de vida e absenteísmo em um hospital público: uma revisão. **Revista de Administração em Saúde**, v. 21, n. 82, 2021.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional. Saraiva Educação SA, 2020.

WIERINGA, R. **Design science as nested problem solving**, Proceedings of the 4th int. conf. on design science research in information systems and technology, ACM, p.8, 2009. <https://doi.org/10.1145/1555619.1555630>

## 8 APÊNDICE I - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

**Título:** *Design Science Research*: Folder Digital de Ensino para Redução dos Fatores Motivadores do Absenteísmo

#### Identificação do Projeto:

Título do Projeto: *Design Science Research*: Folder Digital de Ensino para Redução dos Fatores Motivadores do Absenteísmo

Coordenador do Projeto: Davi Fideles de Oliveira

Contato do Coordenador do Projeto: 024-99951-0029 – davifideles95@gmail.com

Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos do UniFOA - Endereço: Av. Dauro Peixoto Aragão, nº 1325, Três Poços, Volta Redonda/ RJ, Cep: 27240-560. E-mail: cep@foa.org.br

#### Convite ao Sujeito Participante da Pesquisa:

**a)** Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa que tem como objetivo geral: Avaliar a efetividade de uma inovação tecnológica criada para a redução do absenteísmo laboral que significa ausências dos trabalhadores no trabalho. Tem-se como objetivos específicos: identificar os principais fatores motivadores do absenteísmo; listar as principais sugestões para a redução do absenteísmo; projetar e criar uma inovação tecnológica para a instrução do trabalhador a redução do absenteísmo

**b)** Antes de aceitar participar da pesquisa, leia atentamente as explicações abaixo que informam sobre sua participação nesta pesquisa.

**c)** Você poderá recusar a participar da pesquisa e poderá abandonar a entrevista a qualquer momento, sem nenhuma penalização ou prejuízo. Durante o procedimento do questionário, você poderá recusar a responder qualquer pergunta que por ventura lhe causar algum constrangimento ou que não lhe deixe a vontade para responder. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em relação a seu trabalho desempenhado nesta instituição.

**d)** A sua participação como voluntário não proporcionará nenhum privilégio ou benefício de caráter financeiro. Sendo os benefícios adquiridos somente os relacionados ao aumento do conhecimento sobre o absenteísmo laboral e suas causas, podendo se retirar do projeto em qualquer momento sem prejuízo a você.

**e)** A sua participação não envolve riscos físicos ou químicos, por se tratar de pesquisa que utiliza seus depoimentos através de questionários que serão destruídos após cinco anos do término da pesquisa. Existe risco mínimo de desconforto, medo, constrangimento, timidez e de vazamento de dados pessoais sensíveis ao se submeter à pesquisa, pois pode sentir tristeza em lembrar algumas situações. Além disso, disponibilizar tempo para falar da sua prática profissional, pode gerar sobrecarga em seu horário de descanso. Mediante a isso o pesquisador visa proporcionar um maior cuidado, e se necessário será feito um novo agendamento da entrevista. Segundo a Resolução 466/12 toda pesquisa com seres humanos envolve risco ou desconforto, que se referem não apenas ao aspecto físico, mas também psíquico, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual.

**f)** Serão garantidos o sigilo e privacidade, sendo seu direito ter seu nome preservado, você receberá uma cópia deste termo, onde consta o telefone e E-mail do coordenador do Projeto, podendo tirar suas dúvidas a qualquer momento.

**g)** Na apresentação dos resultados **não serão citados os nomes dos participantes.**

**h)** Confirmando ter conhecimento do conteúdo deste termo. A minha assinatura abaixo indica que concordo em participar desta pesquisa e por isso dou meu consentimento.

Volta Redonda, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

Assinatura do participante: \_\_\_\_\_

## 9 APÊNDICE II - ROTEIRO DE ENTREVISTA - ETAPA 1

### ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA – ETAPA 1

#### *DESIGN SCIENCE RESEARCH: FOLDER DIGITAL DE ENSINO PARA REDUÇÃO DOS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO*

Setor de atuação profissional:

Tempo de serviço:

Sexo:

Nível de escolaridade:

O que você sabe ou entende sobre absenteísmo laboral?

## **10 APÊNDICE III - ROTEIRO DE ENTREVISTA - ETAPA 4**

### **ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA – ETAPA 4**

*DESIGN SCIENCE RESEARCH: FOLDER DIGITAL DE ENSINO PARA REDUÇÃO DOS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO*

Qual o seu conhecimento hoje sobre absenteísmo laboral?

Quais ações preventivas você sugere para o problema após leitura do folder digital para ensino?

## 11 APÊNDICE IV - FORMULÁRIO DE PESQUISA

### FORMULÁRIO DE PESQUISA

#### *DESIGN SCIENCE RESEARCH: FOLDER DIGITAL DE ENSINO PARA REDUÇÃO DOS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO*

**Escala Likert sobre satisfação da usabilidade do folder digital educativo sobre absenteísmo laboral:**

<b>Para você, como é o acesso ao folder digital educativo?</b>	Com certeza não é fácil acessar	Não tenho certeza se é fácil acessar	Indiferente	Sim. Parece fácil acessar	Com certeza é fácil acessar
	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Para você, como é a relevância da informação fornecida sobre absenteísmo laboral no folder digital educativo?</b>	Com certeza não é relevante a informação	Não tenho certeza se é relevante a informação	Indiferente	Sim. Parece que a informação é relevante	Com certeza, a informação é relevante
	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Com o uso do folder digital educativo houve algum problema/intercorrência no manuseio da tecnologia educadora?</b>	Com certeza tive problema no manuseio da tecnologia educadora	Não tenho certeza se tive problema no manuseio da tecnologia educadora	Indiferente	Sim. Parece que não tive problema no manuseio da tecnologia educadora	Com certeza, não tive problema no manuseio da tecnologia educadora
	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Após a leitura do folder digital educativo houve melhora do seu conhecimento sobre o absenteísmo e suas formas de prevenção?</b>	Com certeza não houve melhora do conhecimento	Não tenho certeza se houve melhora do conhecimento	Indiferente	Sim. Parece que houve melhora do conhecimento	Com certeza houve melhora do conhecimento
	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Você recomendaria o uso desta tecnologia educadora?</b>	Com certeza não recomendaria	Não tenho certeza se recomendaria	Indiferente	Sim. Acho que recomendaria	Com certeza recomendaria a tecnologia educadora
	( )	( )	( )	( )	( )

## ANEXO I - Declaração de Anuência



Desde 1967, esse é o nosso propósito:  
**CONSTRUIR O FUTURO COM VOCÊ.**



## TERMO DE ANUÊNCIA

## PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO

À coordenação do Programa de Mestrado Profissional em Ensino em Ciência da Saúde e do Meio ambiente – MECSMA

Venho por meio deste solicitar autorização para a realização da pesquisa, referente ao projeto: **DESIGN SCIENCE RESEARCH: FOLDER DIGITAL EDUCATIVO PARA REDUÇÃO DOS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO**, sob minha responsabilidade, conforme folha de rosto para apresentação ao comitê de Ética em Pesquisa, na Fundação Oswaldo Aranha, CNPJ 32.504.995/0001-14.

O objetivo é identificar os principais fatores motivadores do absenteísmo e listar as principais sugestões para a redução do absenteísmo.

A coleta de dados será realizada por Davi Fideles de Oliveira e será desenvolvida por meio de entrevista semiestruturada, com respostas abertas, serão convidados a participarem do estudo: funcionários do quadro administrativo, da operacionalização de atividades manutenção predial, conservação e limpeza e de ensino.

Atenciosamente,

  
Davi Fideles de Oliveira  
Pesquisador Responsável

IVANETE DA ROSA SILVA  
DE OLIVEIRA 000030099700

Assinado de forma digital por  
IVANETE DA ROSA SILVA DE  
OLIVEIRA 000030099700  
cert. 2023.03.19.11.04.01.0102

De acordo em / /2023.

CAMPUS UNIVERSITÁRIO  
COLUNA  
Avenida Profa. Dr. José Belforte  
Rua Nelson Sant'Ana, Caixa 273  
Coluna, Vitória Delencia - RJ  
FONE: 0340-8637  
Cep: 27253-530

CAMPUS UNIVERSITÁRIO  
PORFÍRIO JOSÉ DE ALMEIDA  
Avenida Lucas Eulógio de S. 802  
Alameda, Volta Redonda - RJ  
T: (24) 2344-412  
Cep: 27961-600

CAMPUS UNIVERSITÁRIO  
OLEZIO GALOTTI  
Av. Daniel Prudente Aragão, 7505  
Três Lagoas, Volta Redonda - RJ  
T: (24) 2340-8450  
Cep: 27740-800

CAMPUS UNIVERSITÁRIO  
JOÃO PESSOA FAGUNDES  
Rua 28, 102  
Tanguara, Volta Redonda - RJ  
T: (24) 2325-9501 / 2325-9903  
Cep: 27284-000

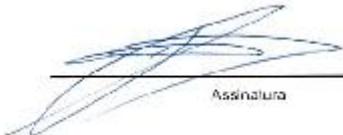
CAMPUS UNIVERSITÁRIO  
LEONARDO MOLLIGA  
Avenida Lins de Vasg. 1054  
Daltro, Volta Redonda - RJ  
T: (24) 2344-4882  
Cep: 27274-000

## 12 ANEXO II – Folha de rosto CEP

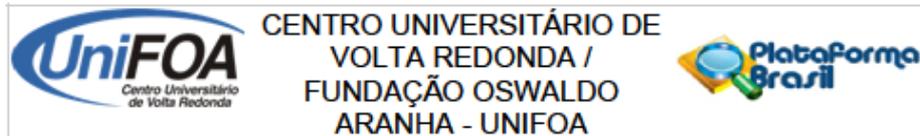


MINISTERIO DA SAUDE - Conselho Nacional de Saude - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

## FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: POLIFER DIGITAL EDUCATIVO PARA REDUÇÃO DOS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 350			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 4. Ciências da Saúde			
<b>PESQUISADOR RESPONSÁVEL</b>			
5. Nome: DAVIDELES DE OLIVEIRA			
6. CPF: 124.849.347-85		7. Endereço (Rua, n.º): PARA VILA MURY N 421 AP 101 VOLTA REDONDA RIO DE JANEIRO 27281470	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO		9. Telefone: (24) 3340-8499	10. Outro Telefone: 11. Email: DAVIDELES@MSN.COM
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Asseto as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.</p>			
Data: <u>03</u> / <u>05</u> / <u>23</u>		 Assinatura	
<b>INSTITUIÇÃO PROPONENTE</b>			
12. Nome: FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA		13. CNPJ: 32.504.986/0001-14	14. Unidade/Órgão:
15. Telefone: (24) 3340-8430		16. Outro Telefone:	
<p>Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.</p>			
Responsável: _____		CPF: _____	
Cargo/Função: _____			
Data: _____ / _____ / _____		_____ Assinatura	
<b>PATROCINADOR PRINCIPAL</b>			
Não se aplica.			

### 13 ANEXO III - Parecer Consubstanciado do CEP



#### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

##### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** DESIGN SCIENCE RESEARCH:FOLDER DIGITAL EDUCATIVO PARA REDUÇÃO DOS FATORES MOTIVADORES DO ABSENTEÍSMO

**Pesquisador:** DAVI FIDELES DE OLIVEIRA

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 70888623.0.0000.5237

**Instituição Proponente:** FUNDACAO OSWALDO ARANHA

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

##### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.292.637

##### Apresentação do Projeto:

Versão encaminhada para nova apreciação pelo comitê de ética.

O projeto trata do estudo do absenteísmo laboral por meio de entrevistas semiestruturadas. A pesquisa será conduzida no Centro Universitário de Volta Redonda, contemplando o total de 350 colaboradores.

Todas as pendências apontadas no parecer anterior foram atendidas.

##### Objetivo da Pesquisa:

Identificar os principais fatores motivadores do absenteísmo laboral por meio de realização de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores de uma instituição de ensino. Além disso, efetuar a validação de material didático elaborado sobre o tema.

##### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não se aplica.

##### Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Não se aplica.

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

FOLHA DE ROSTO: não alterado.

Endereço: Avenida Dauro Peixoto Aragão, nº 1325  
 Bairro: Prédio 03, Sala 05 - Bairro Três Poços CEP: 27.240-560  
 UF: RJ Município: VOLTA REDONDA  
 Telefone: (24)3340-8400 Fax: (24)3340-8404 E-mail: cep@foa.org.br



Contribuição de Parecer: 6.262.627

**TERMO DE ANUÊNCIA:** não alterado.

**TERMO DE ANUÊNCIA DOS ORIENTADORES:** não alterado.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE VOZ:** documento retificado. Em conformidade.

**TCLE:** documento retificado, conforme parecer anterior. Em conformidade.

**INFORMAÇÕES BÁSICAS DO PROJETO:** documento retificado, atendendo pendências relatadas no parecer anterior. Em conformidade.

**PROJETO DETALHADO/BROCHURA DO PESQUISADOR:** retificado. Em conformidade.

**Recomendações:**

Não se aplica.

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

Todas as pendências atendidas.

**Considerações Finais e critério do CEP:**

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PE_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_2131416.pdf	22/08/2023 22:52:23		Aceito
Outros	TERMO_VOZ.doc	22/08/2023 22:51:09	DAVI FIELES DE OLIVEIRA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	22/08/2023 22:46:15	DAVI FIELES DE OLIVEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.docx	22/08/2023 22:45:53	DAVI FIELES DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Anuência	TCLE.pdf	22/08/2023 22:45:29	DAVI FIELES DE OLIVEIRA	Aceito

Endereço: Avenida Doutor Palcozo Aranha, nº 1336  
 Bairro: Prédio 08, Baía 05 - Bairro Três Pólas CEP: 27.240-680  
 UF: RJ Município: VOLTA REDONDA  
 Telefone: (24)3845-8430 Fax: (24)3845-8454 E-mail: cep@foa.org.br



Continuação de Parecer: 6.992.837

Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	ANUENCIA.pdf	08/07/2023 23:28:51	DAVI FIDELIS DE OLIVEIRA	Aceito
Declaração de concordância	CARTA_DE_GIENCIA_ORIENTADOR.p df	08/07/2023 23:25:17	DAVI FIDELIS DE OLIVEIRA	Aceito
Folha de Rosto	folha_Rosto_Corrigido.pdf	08/07/2023 23:16:57	DAVI FIDELIS DE OLIVEIRA	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

VOLTA REDONDA, 11 de Setembro de 2023

---

Assinado por:  
Walter Luiz Moraes Sampaio da Fonseca  
(Coordenador(a))

Endereço: Avenida Doutor Palácio Araújo, nº 1335  
Bairro: Prédio 08, Sala 05 - Bairro Três Pólos CEP: 27.240-680  
UF: RJ Município: VOLTA REDONDA  
Telefone: (24)3845-8480 Fax: (24)3845-8454 E-mail: oep@foa.org.br