

# A Pesquisa e o Ensino das Ciências Humanas: Mudanças e Tendências

## 2



**Denise Pereira  
Janaina de Paula do Espírito Santo  
(Organizadoras)**

# A Pesquisa e o Ensino das Ciências Humanas: Mudanças e Tendências

## 2



**Denise Pereira  
Janaina de Paula do Espírito Santo  
(Organizadoras)**

**Editora Chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Assistentes Editoriais**

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Barão

**Bibliotecário**

Maurício Amormino Júnior

**Projeto Gráfico e Diagramação**

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremonesi

Karine de Lima

Luiza Batista 2020 by Atena Editora

Maria Alice Pinheiro Copyright © Atena Editora

**Edição de Arte** Copyright do Texto © 2020 Os autores

Luiza Batista Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

**Revisão** Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora

Os Autores pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A Atena Editora não se responsabiliza por eventuais mudanças ocorridas nos endereços convencionais ou eletrônicos citados nesta obra.

**Conselho Editorial**

**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Goulart Lopes – Instituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

#### **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves -Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino  
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

#### **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto  
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

#### **Linguística, Letras e Artes**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará  
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

#### **Conselho Técnico Científico**

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo

Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás

Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional

Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico

Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais

Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco

Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar

Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos

Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo

Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas

Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará

Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília

Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa

Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás

Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia

Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases

Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil

Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita

Prof. Me. Eivaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí

Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora

Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé

Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas

Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo

Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária

Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná

Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina

Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro

Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza

Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia

Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College

Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará

Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social

Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe

Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay

Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco

Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás

Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA

Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis

Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR

Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará

Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ

Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás

Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe

Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados

Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná

Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos

Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior

Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal

Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão

Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo

Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana

Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí

Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo

Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

## A pesquisa e o ensino das ciências humanas: mudanças e tendências 2

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira  
**Bibliotecário:** Maurício Amormino Júnior  
**Diagramação:** Camila Alves de Cremona  
**Edição de Arte:** Luiza Batista  
**Revisão:** Os Autores  
**Organizadoras:** Denise Pereira  
Janaína de Paula do Espírito Santo

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P474 A pesquisa e o ensino das ciências humanas [recurso eletrônico] :  
mudanças e tendências 2 / Organizadoras Denise Pereira,  
Janaína de Paula do Espírito Santo. – Ponta Grossa, PR: Atena,  
2020.

Formato: PDF.

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader.

Modo de acesso: World Wide Web.

Inclui bibliografia.

ISBN 978-65-5706-221-0

DOI 10.22533/at.ed.210202207

1. Ciências humanas – Pesquisa – Brasil. 2. Metodologia.  
I. Pereira, Denise. II. Espírito Santo, Janaína de Paula do.

CDD 001.42

Elaborado por Maurício Amormino Júnior | CRB6/2422

**Atena Editora**

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

contato@atenaeditora.com.br



## APRESENTAÇÃO

Um dos aforismos famosos do filósofo estóico romano Seneca é dizer que a pessoa quando ensina, aprende. De fato, a profunda relação entre ensinar e aprender é retomada, de tempos em tempos por diferentes pensadores de diversos países.

Essa preocupação se dá justamente por que, enquanto seres humanos estamos envolvidos, a todo momento com as distintas dimensões de ensinar e aprender e com a produção de conhecimento como um todo. Pensar, refletir aprender, são ações essencialmente humanas, momentos de construção de todo um escopo de experiências coletivas e individuais. Ainda que não esteja presente na frase de Sêneca do começo deste texto, outra dimensão nessa relação de ensinar e aprender é o ato de pesquisar. Não podemos dizer que a pesquisa figura exatamente como um “elemento oculto” do aforismo, (ou seja, que não é citado, mas está presente). Ainda assim, não é incorreto dizer que o ato de pesquisar é um sustentáculo de todo e qualquer ensino. De fato, não há ensino sem pesquisa, e não há pesquisa sem divulgação do saber o que é, de certa maneira, ensino.

A palavra pesquisa tem estado muito presente do nosso senso comum, nossa vida cotidiana, uma pesquisa pode envolver tanto a busca por menores preços, ou informações concretas para a tomada de uma decisão cotidiana qualquer, como também pode se referir a raciocínios e processos complexos e controlados em procedimentos substanciais de produção do conhecimento. Um modo de vida. Em comum, ambos os significados tem o fato de que a pesquisa é um elemento fundante da experiência humana. Na área de ciências humanas, as investigações feitas, como é da própria natureza da área, sempre existe um amálgama bastante presente entre pesquisa, seus métodos e paradigmas e o ensino. Neste sentido temos assistido, no século XXI uma mudança significativa. Se a sociedade muda e novas são suas demandas, aspirações e necessidades, muda também o entendimento dos diferentes fenômenos sociais e as exigências inerentes ao seu processo de ensino. Assim, no mundo em que vivemos com o crescimento do espaço ocupado pelo ambiente virtual, as demandas de conhecimento e do mercado de trabalho da atualidade, balizam mudanças constantes que visam entender esse movimento ininterrupto, suas transformações e tendências.

Esperamos que as leituras destes capítulos possam ampliar seus conhecimentos e instigar novas reflexões.

Boa leitura!

Denise Pereira  
Janaína de Paula do E. Santo

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A CONSTRUÇÃO DE ESTRATÉGIAS INTERNAS DE DIFERENCIAÇÃO SOCIAL ENTRE OS MORADORES DO BAIRRO PROGRESSO – ERECHIM/RS	
Clovis Schmitt Souza Rubia Samanta da Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2102022071</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>12</b>
A IMPORTÂNCIA DA PRESENÇA PATERNA NO CICLO GRAVIDÍCIO-PUERPERAL	
José Salomão de Freitas Mesquita Ana Lizete de Souza Bastos Maria Eliane Ramos	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2102022072</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>16</b>
A NOTICIABILIDADE NO SITE DE MÍDIA INDEPENDENTE JORNALISTAS LIVRES	
Ana Carolina Brandão da Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2102022073</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>29</b>
CERIMONIAL RELIGIOSO: UMA ANÁLISE SOBRE ELABORAÇÃO DE EVENTOS RELIGIOSOS A PARTIR DE UMA FESTA DE CANDOMBLÉ EM ÁGUAS LINDAS DO GOIÁS	
Wdson Lyncon Correia de Oliveira Elissélia Keila Ramos Leão Paes Fabrício José da Silva Pontes	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2102022074</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>42</b>
COMPROMISO DE LA ÉTICA AXIOLOGICA SUSTENTABLE PARA LAS NUEVAS GENERACIONES DE INGENIEROS QUIMICOS INDUSTRIALES	
Rebeca Teja Gutiérrez Edmundo Resenos Díaz Nidia López Lira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2102022075</b>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>59</b>
EDUCAÇÃO E SAÚDE: ANÁLISE DO PERFIL SOCIOCULTURAL DOS HÁBITOS ALIMENTARES E DA SAÚDE EM ADOLESCENTES DA PRIMEIRA FASE DE 10 A 14 ANOS	
Victor Hugo de Oliveira Henrique Viviane de Oliveira Henrique Dayane Tonaco Assunção Larissa Gabriela Araujo Goebel Kaique Alves de Souza Pedro Aurélio Tataira da Costa	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2102022076</b>	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>69</b>
INTERFACES ENTRE EDUCAÇÃO E POLÍTICA DA JUVENTUDE À MATURIDADE DE SIMÓN RODRÍGUEZ	
Brennan Cavalcanti Maciel Modesto	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2102022077</b>	

<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>81</b>
O PAPEL DA CEAGESP NA COMERCIALIZAÇÃO DE HORTIFRUTIGRANJEIROS NA REGIÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE	
Larissa Oliveira Dionisio	
Antonio Nivaldo Hespanhol	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2102022078</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>94</b>
O USO DA PLATAFORMA DIALOGA BRASIL COMO FERRAMENTA DE COMUNICAÇÃO PÚBLICA E O FOMENTO AOS CANAIS DE PARTICIPAÇÃO POPULAR: BREVES RESULTADOS OBSERVADOS	
Laercio José Peres dos Santos	
<b>DOI 10.22533/at.ed.2102022079</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>113</b>
PROJETO BARRAGINHAS NO NOROESTE DE MINAS GERAIS: DESENVOLVIMENTO REGIONAL E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	
Elias Rodrigues de Oliveira Filho	
Natacha Souza John	
Rogério Leandro Lima da Silveira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.21020220710</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>129</b>
PROPOSTA DE MÉTODO TÉCNICO PARA ESTUDO DESCRITIVO DE ABSENTEÍSMO POR LICENÇA MÉDICA DA UNESP, CÂMPUS DE ILHA SOLTEIRA	
Beatriz Garcia Lopes	
Joeder Aparecido da Silva Flores	
Renata Trasse de Oliveira Barbosa	
Rogério de Oliveira Rodrigues	
<b>DOI 10.22533/at.ed.21020220711</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>142</b>
QUALIFICAR PARA PRESERVAR: UMA CONTRIBUIÇÃO FORMATIVA	
Haroldo Gallo	
Marcos Tognon	
<b>DOI 10.22533/at.ed.21020220712</b>	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>154</b>
SUICÍDIO E TRABALHO CONTEMPORÂNEO	
Daniela Piroli Cabral	
<b>DOI 10.22533/at.ed.21020220713</b>	
<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>165</b>
SUSTENTABILIDADE SOCIAL COMO OBJETIVO INTERNACIONAL E TENDÊNCIA NAS LICITAÇÕES	
João Ricardo Vicente	
<b>DOI 10.22533/at.ed.21020220714</b>	
<b>CAPÍTULO 15</b> .....	<b>176</b>
THOMAS KUHN E O CÓDIGO DE ÉTICA MÉDICA: A RELAÇÃO MÉDICO-PACIENTE	
Luís Carlos Silva de Sousa	
<b>DOI 10.22533/at.ed.21020220715</b>	
<b>SOBRE AS ORGANIZADORAS</b> .....	<b>185</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>186</b>

## PROPOSTA DE MÉTODO TÉCNICO PARA ESTUDO DESCRITIVO DE ABSENTEÍSMO POR LICENÇA MÉDICA DA UNESP, CÂMPUS DE ILHA SOLTEIRA

*Data de aceite: 01/07/2020*

*Data de submissão: 05/05/2020*

### **Beatriz Garcia Lopes**

Universidade de São Paulo – Escola Superior de  
Agricultura “Luiz de Queiroz”  
Piracicaba - SP

<http://lattes.cnpq.br/9981897427141701>

### **Joeder Aparecido da Silva Flores**

Escola Estadual Frei Vital de Garibaldi  
Aparecida do Taboado - MS

<http://lattes.cnpq.br/4019576826288244>

### **Renata Trasse de Oliveira Barbosa**

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita  
Filho”  
Ilha Solteira – SP

<http://lattes.cnpq.br/1988363640365936>

### **Rogério de Oliveira Rodrigues**

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita  
Filho”  
Ilha Solteira – SP

<http://lattes.cnpq.br/5051940650552193>

atrasos, plano de carreira e questões sociais, tornando-se assim muito complexo e de difícil gerenciamento, requerendo atenção constante das organizações. Por sua vez, as Universidades Públicas, em sua função fundamental de legitimar o desenvolvimento técnico-científico do país através do desenvolvimento da sociedade, agregam para si mesma missão de ofertar qualidade de vida e condições salutaras de trabalho entre seus muros, almejando trazer para seu meio, e sem contexto peculiar próprio, a aplicação efetiva das diretrizes da Organização Mundial de Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Com isso, o estudo teve por objetivo definir metodologia para a distribuição do absenteísmo por doença entre os Servidores da Faculdade de Engenharia, Câmpus de Ilha Solteira, FEIS, UNESP, conforme perfil ocupacional. Os dados encontrados poderão fornecer subsídios para o aprimoramento das questões que dizem respeito à saúde do servidor.

**PALAVRAS-CHAVE:** Metodologia, Afastamentos, Doença.

**RESUMO:** O termo absenteísmo é utilizado para se referir a estudos relacionados às ausências de servidores ao trabalho, quer seja por motivos justificados ou não. Inúmeros são os fatores de influência: saúde, vícios,

## PROPOSED TECHNICAL METHOD FOR DESCRIPTIVE STUDY OF ABSENTEEISM BY MEDICAL LICENSE FROM UNESP, CAMPUS OF ILHA SOLTEIRA

**ABSTRACT:** The term absenteeism is used to refer to studies related to the absence of employees from work, whether for justified reasons or not. Countless factors influence it: health, addictions, delays, career paths, and social issues, thus becoming very complex and difficult to manage, requiring constant attention from organizations. In turn, public universities, in their fundamental role of legitimizing the technical and scientific development of the country through the development of society, also add to themselves the mission of offering a quality of life and healthy working conditions within their walls, aiming to bring to their means, and without its specific context, the effective application of the guidelines of the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO). With this, the study aimed to define the methodology for the distribution of absenteeism due to illness among the Servants of the Faculty of Engineering, Campus of Ilha Solteira, FEIS, UNESP, according to occupational profile. The data found may constitute subsidies for the improvement of the questions that concern the health of the server.

**KEYWORDS:** Methodology, Work leave, Disease

### 1 | INTRODUÇÃO

O processo saúde-doença a partir da segunda metade do século XX consolida-se como uma construção social inerente as políticas públicas com gênese própria nos direitos humanos. Conhecer do que adoecem e morrem os diferentes segmentos populacionais tornou-se elemento central para os Programas de Saúde do Trabalhador, tendo em vista ser as condições de trabalho gerador de agravos em saúde e causas de mortalidade em todos os países do mundo e de forma catastrófica nos países em desenvolvimento.

Por sua vez, as Universidades Públicas, em sua função fundamental de legitimar o desenvolvimento técnico-científico do país através do desenvolvimento da sociedade, agregam para si mesma a missão de ofertar qualidade de vida e condições salútares de trabalho entre seus muros, almejando trazer para seu meio, e sem contexto peculiar próprio, a aplicação efetiva das diretrizes da Organização Mundial de Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nesse cenário a Faculdade de Engenharia, Câmpus de Ilha Solteira, da Universidade Estadual Paulista – FEIS – UNESP, desenvolveu entre 2006 e 2017 um Projeto de Extensão intitulado “Educação em Saúde no Trabalho”, cujo objetivo era subsidiar a Gestão Administrativa e Acadêmica da Unidade Universitária na efetivação de ações de promoção à saúde e à cidadania. Nesse mesmo período, especificamente em 2010, a UNESP implantou a Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental (COSTSA), em nível central para a toda a Universidade, o que transformou o projeto de extensão em um empreendimento importante de suporte para a Política de

Saúde do Trabalhador nesse Câmpus.

No período de realização do projeto, sua diretriz fundamental era subsidiar a política interna de saúde e segurança da comunidade, introduzindo a construção de um arcabouço técnico-científico articulado aos instrumentos e procedimentos que efetivassem o binômio estudo-intervenção, buscando enfatizar os servidores como parceiros e atores do empreendimento. Nessa articulação tal projeto efetivava ações conjuntas com a Seção Técnica de Saúde, para implantar as diretrizes das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho de forma ininterrupta com a pesquisa, criando um suporte para essa implantação e correspondente avaliação de seus resultados.

O estudo preliminar que se apresenta é um dos trabalhos realizados, trazendo esse a especificidade de tornar a pesquisa um elemento importante de cumprimento das Normas Regulamentadoras. Essa premissa se consolidou com a constatação empírica de ser impossível a intervenção e compreensão da saúde do servidor sem o olhar em distintas abordagens, como as transformações institucionais, fatores de risco ambientais e os aspectos psicofísicos individuais e coletivos, observados na vertente do cenário tecnológico contemporâneo e nas características singulares da Unidade Universitária. Entre essas distintas e interdependentes abordagens o absenteísmo estaria presente.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua o absenteísmo como falta do trabalhador ao trabalho. A exceção feita para períodos derivados de gravidez normal ou prisão, o absenteísmo remete às condições de saúde do trabalhador (psicofísica), às condições de vida e de trabalho, as quais devem ser analisadas de forma integrada.

A análise do absenteísmo apontou-se como um instrumento de Gestão Ocupacional das organizações privadas do mundo todo, por ilustrarem as perdas e custos envolvidos com o pagamento de subsídios aos trabalhadores, os cuidados de saúde tanto empresarial como governamental, redução da produtividade da empresa, efeito negativo na economia e na responsabilidade social das organizações.

A literatura apresenta inúmeros fatores intrínsecos à saúde do trabalhador (COSTA; VIEIRA; SENA, 2009), entre eles pode-se destacar as características inerentes à própria condição física e mental do trabalhador, as questões ligadas à organização e ao processo de trabalho, aos aspectos da gestão, às características da função e seu cunho ambiental.

O absenteísmo por doença repercute em danos institucionais, para o trabalhador e seus familiares, para os serviços de saúde e, por consequência, para a sociedade. Estudos comprovam que o mesmo é fonte de perda de recursos, impacta os processos de trabalho, prejudica o ambiente, diminui a produtividade e sobrecarrega os colegas. Paralelamente traz prejuízos para todo o contexto organizacional, o que demanda uma metodologia adequada para o seu entendimento.

Pesquisadores como Oenning, Carvalho e Lima (2014) apontaram o imperativo de conhecer e interpretar os eventos no ambiente de trabalho, a fim de estudar diagnósticos situacionais e efetivar intervenções de promoção à saúde do trabalhador. O adoecimento,

com afastamento e periodicidade, é elemento de grande importância para a administração das organizações que almejam trabalhar com qualidade de vida.

Não são insignificantes os estudos que tiveram como objeto o absenteísmo no país. Apesar da produção científica sobre absenteísmo por doença no Brasil, a introdução dos servidores públicos como agentes relevantes para essa análise é recente no país, e no mundo, considerando-se que há mais de um século os trabalhadores das empresas privadas apresentam pesquisas e estudos e os servidores públicos apresentam raríssimos estudos que não chegam há 20 anos.

Segundo o Ministério da Saúde (2001), o trabalho ocupa uma condição importante na vida do homem; “sendo fonte de subsistência e de posição social, a falta de trabalho ou mesmo a ameaça da perda do emprego geram sofrimento psíquico, pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador e de sua família”.

Segundo Moura, Lopes e Barbosa (2017) o trabalho é algo importante na vida de todo ser humano, sendo que grande parte da sua vida é dedicada dentro de uma instituição. É evidente que a modernidade trouxe ao servidor algumas ansiedades, incertezas, confusões, mudanças e etc., e isto é algo que ocorre diariamente e de forma muito rápida. Quaisquer que sejam as atividades humanas, ela vivencia uma sobrecarga de informações, opções e escolhas que poderão comprometer o servidor, tanto de forma física, como de forma mental, isso devido ao estresse que essas mudanças acarretam.

Portanto o comportamento das grandes instituições fomenta o indivíduo a valorizar e questionar-se de fato se o mesmo está em um ambiente propício e com as devidas ferramentas instauradas para este fim. Porém, com as contínuas e crescentes exigências de qualificação, a pressão exacerbada que os funcionários são submetidos em favor do cumprimento das metas, e por muitas vezes a falta de suporte para que estas sejam realizadas, aumenta cada vez mais o desequilíbrio na relação instituição-servidor, tendo como consequência a baixa qualidade de vida no trabalho; com isso os casos de afastamentos por motivos de doenças ocupacionais aumentam. Assim, de acordo com Moura, Lopes e Barbosa (2017) entender o que essas mudanças promovem de fato no ser humano, torna-se uma área de grande importância em estudos relacionados às instituições.

Nos dias atuais, com a globalização e a demanda de crescimento, o absenteísmo nas organizações continua sendo uma das principais preocupações quando o quesito é a produtividade, uma vez que a maioria dos processos são realizados com bases em recursos produtivos, além de afetar o lucro e a produção das empresas, o absenteísmo gera custos diretos como: horas extras, atrasos nos prazos, clientes descontentes e aumento da atuação dos outros funcionários que precisam suprir a ausência do companheiro, implicando assim em uma sequência de ações que prejudicará todo um processo dentro da empresa.

O absenteísmo muitas vezes é designado para análise de dados estatísticos,

sendo vários os fatores que se referem-se a ele, tais como: saúde, problemas pessoais/familiares, atrasos, vícios com álcool/drogas, desmotivação do trabalho exercido, falta de reconhecimento, falta de trabalho em equipe, faltas e saídas antecipadas no trabalho, devido a algum motivo interveniente de maneira justificada ou injustificada. Quando se refere ao termo absenteísmo, se faz necessário ter em mente uma visão global do porquê as pessoas se ausentam do trabalho. É importante conhecer as políticas de recursos humanos e o ambiente corporativo da empresa, e não ser atento apenas ao fato do adoecimento ou da falta ao trabalho (CARVALHO, 2005).

O absenteísmo por doença repercute em problemas institucionais e para o servidor. Estudos comprovam que o mesmo é fonte de perda de recursos, impacta os processos de trabalho, prejudica o ambiente, diminui a produtividade e sobrecarrega os colegas. Paralelamente traz dano a todo o contexto organizacional, o que demanda uma metodologia adequada para o seu entendimento (GIROLDI; GALAN; OLIVEIRA; STELUTTI, 2018).

A partir do conhecimento a respeito das doenças mais influentes nas licenças médicas dos servidores, é possível colaborar com uma ação que torne o ambiente de trabalho menos prejudicial, mais humano e seguro, possibilitando uma melhora na satisfação do servidor com suas atividades profissionais e uma diminuição no índice de absenteísmo. Esse conhecimento permite uma visão detalhada, tanto de forma individual quanto epidemiológica, das condições e estruturas de trabalho, ratificando estudos científicos que subsidiem a gerência de Recursos Humanos, com interesse de reavaliar a política institucional com o objetivo de melhorar a saúde do servidor.

Diante disso, objetivou-se definir a metodologia para a distribuição do absenteísmo por doença entre os Servidores da Faculdade de Engenharia, Câmpus de Ilha Solteira, FEIS, UNESP, conforme perfil ocupacional.

## **2 | MATERIAL E MÉTODOS**

O absenteísmo por doença foi definido para esse estudo como a ausência do Servidor ao trabalho devido ao adoecimento, descartando as licenças médicas decorrentes de acidentes de trabalho. O estudo piloto pautou-se em estudo bibliográfico e análise documental de todos os servidores da FEIS no ano de 2015, um total de 575 servidores, conforme dados da Seção Técnica de Saúde, respeitando-se o anonimato.

Realizou-se esboço de um estudo epidemiológico, descritivo e transversal. Foi adotada a variável sociodemográfica (sexo), variável ocupacional (função) e a variável do absenteísmo por doença (ocorrência do atestado e número de dias de afastamento conforme Classificação Internacional de Doenças).

Considerou-se para análise dos dias trabalhados o calendário de dias efetivos, informado no Ofício Circular RUNESP 14/2014, totalizando 235 dias. Períodos em dias não efetivos de exercício laboral foram estipulados subtraindo-se os fins de semana e os



feriados, incluindo os Municipais, totalizando 130 dias.

Os atestados médicos foram distribuídos conforme a CID-10 e duração do evento. Foram utilizados os seguintes índices: de frequência dado pelo número de atestados no período dividido pelo efetivo médio do período, de gravidade dado pelo número de dias perdidos no período dividido pelo efetivo médio do período, e de porcentagem de tempo perdido dado pelo número de dias perdidos no período, vezes cem, dividido pelo número programado de dias de trabalho no ano trabalhado.

Para o cálculo da prevalência de atestados médicos na população, foi considerada a apresentação de atestado médico para afastamento do trabalho (considerado como evento), independente se o servidor apresentar 1 ou mais atestados no período. Este cálculo foi realizado apenas para evidenciar o peso do evento na população e dentre suas categorias, já que a medida de prevalência não constitui uma medida de risco e sim o número de pessoas afetadas na população em um período específico.

Para organização dos dados foi utilizado o software Microsoft Office Excel, sendo feita a caracterização da população conforme variáveis pesquisadas.

### 3 | RESULTADOS

O índice de frequência de absenteísmo foi de 0,216 afastamentos por servidor/ano, o de gravidade foi de 3,143 dias perdidos por servidor/ano, e a proporção de tempo perdido foi de 432,56% ao ano. A referência de análise foi a validada pela realidade brasileira, que classifica como índices de absenteísmo-doença excessivos valores com índice de frequência (IF) maiores que 0,10 por mês (determinado mês, para cada 100 servidores mais de 10 afastamentos por doença).

Nº eventos apresentados no 1º semestre	Nº de servidores	Nº Porcentagem (%) de servidores
01	0	0,00
02	23	26,44
03	15	17,24
04	5	5,75
05	3	3,45
06	1	1,15
07	5	5,75
08	2	2,30
09	2	2,30
10	4	4,60
Mais de 10	27	31,03
Total	87*	

Tabela 1. Eventos de Atestados Médicos: quantos servidores apresentaram no período o respectivo número de atestados.

\*68 servidores no total pediram afastamento, no entanto um ou mais servidores pediram mais de um afastamento.

A porcentagem de tempo perdido acumulado maior que 1,2% nos setores contou com análise da situação do trabalho pela Seção Técnica de Saúde (STS) e Seção Técnica de Desenvolvimento e Administração de Recursos Humanos (STDARH). Os resultados aquém do percentual considerado como esperado também foram analisados e com essa avaliação dos resultados obtidos poderão representar uma ferramenta a ser utilizada de base para a elaboração de programas pontuais e estratégicos, na busca pela melhoria das condições de saúde e trabalho.

Com o tempo houveram mudanças quanto ao perfil epidemiológico das doenças, acarretando em uma grande preocupação a nível global com as consequências que esses danos à saúde dos servidores podem provocar; isso pode ser responsável pelo aumento de licenças médicas causando uma perda de dias maior por afastamento ao serviço, o que pode resultar em produções menores, bem como enfraquecer a habilidade/capacidade do servidor (DE ANDRADE et al., 2008). Logo, se faz necessário um estudo no tocante aos casos de absenteísmo, bem como suas características influentes (CRISTOFOLINI et al., 2008; IHLEBAEK; BRAGE; ERIKSEN, 2007).

Cargo/função	Quantidade de afastamentos
Operacional I	12
Agente de Vigilância	5
Assistente Administrativo	11
Auxiliar Agrônomo	5
Docente	9
Operacional II	10
Técnico Agropecuário	2
Operador de Máquinas	1
Agente de Desenvolvimento Infantil	3
Assistente de Suporte Acadêmico	8
Auxiliar de Campo	2

Tabela 2. Afastamentos por cargo/ função na UNESP/FEIS.

Dos 68 servidores que pediram afastamento, 12 (18%) tem o cargo operacional I, 5 (7%) são agentes de vigilância, 11 (16%) são assistentes administrativos, 5 (7%) são auxiliares agrônomo, 9 (13%) são docentes, 10 (15%) são Operacionais II, 2 (3%) são técnicos agropecuários, 1 (2%) é operador de máquinas, 3 (4%) são Agentes de Desenvolvimento Infantil, 8 (12%) são Assistentes de Suporte Acadêmico e 2 (3%) são Auxiliares de Campo (Tabela 2).

Muitos autores desenvolvem estudos com apenas uma característica, apenas uma profissão/função e se atentam apenas às descrições do próprio servidor, como forma de contabilizar os afastamentos do trabalho, assim como caracterizar o período em que

levam determinadas licenças (FERRIE et al., 2005). O problema se dá, quando muitos prontuários não constam as devidas informações como o CID-10, motivos pelos quais levou o servidor a se afastar, causando uma dificuldade quanto à quantificação de doenças que mais afastaram os servidores.

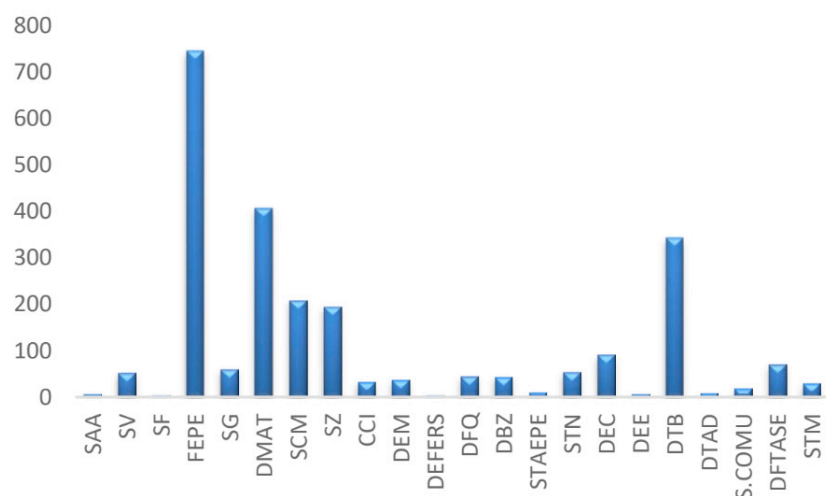


Figura 1. Dias de afastamentos por setor/ área da UNESP/FEIS.

\*SAA: Seção de Atividades Auxiliares; SV: Setor de Vigilância; SZ: Setor de Zeladoria; SF: Seção de Finanças; FEPE: Fazenda de Ensino, Pesquisa e Extensão; SG: Seção de Graduação; DMAT: Departamento de Matemática; SCM: Seção de Conservação e Manutenção; CCI: Centro de Convivência Infantil; DEM: Departamento de Engenharia Mecânica; DEFERS: Departamento de Fitossanidade, Engenharia Rural e Solos; DFQ: Departamento de Física e Química; DBZ: Departamento de Biologia e Zootecnia; STAEPE: Seção Técnica de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão; STN: Seção Técnica de Nutrição; DEC: Departamento de Engenharia Civil; DEE: Departamento de Engenharia Elétrica; DTB: Diretoria Técnica de Biblioteca; DTAD: Diretoria Técnica Administrativa; S.COMU: Seção de Comunicações; DFTASE: Departamento de Fitotecnia, Tecnologia de Alimentos e Sócio Economia; STM: Seção Técnica de Materiais.

O setor/área que apresentou maior quantidade de dias de afastamento foi o da Fazenda de Ensino, Pesquisa e Extensão (FEPE), com 752 dias de afastamentos, cerca de 30% da quantidade total, seguida do Departamento de Matemática (DMAT) com 407 dias de afastamento, aproximadamente 16%. Os setores/áreas que obtiveram a menor quantidade de dias de afastamento foram o Setor de Finanças (SF) e o Departamento de Fitossanidade, Engenharia Rural e Solos (DEFERS), com apenas 4 dias de afastamento, representando cada um 0,16% do total (Figura 1).

Com relação ao gênero, dos 68 servidores que pediram afastamento, 26 (38%) são do sexo feminino e 42 (62%) do sexo masculino (Figura 2). Com relação à quantidade de dias perdidos por afastamento, as mulheres foram responsáveis por 704 (28%) dias perdidos, enquanto que os homens são responsáveis por 1775 (72%) de dias perdidos (Figura 2). Ainda que muitas pesquisas relatem que mulheres tem maior índice de absenteísmo (BRIDGES; MUMFORD, 2001), este estudo evidencia o contrário, demonstrando a necessidade de mais estudos relacionados ao absenteísmo do servidor público.

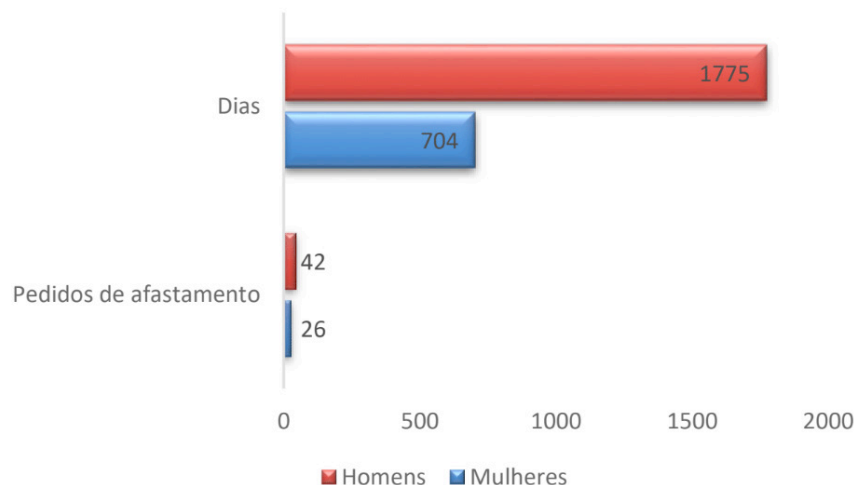


Figura 2. Pedidos de afastamento e dias perdidos por sexo.

No total de 116 pedidos de afastamentos foram contabilizados 2479 dias perdidos, uma média de 36 dias perdidos por servidor (Tabela 3), lembrando que um servidor pediu mais de um afastamento, podendo ser com dias diferentes de licença médica. Foram registradas licenças médicas por diferentes razões, onde a maioria dos laudos não apresentaram o CID. As licenças que continham CID no laudo registraram uma quantidade maior de dias perdidos devidos a transtornos mentais e comportamentais.

Tipo de atestado segundo o tempo de afastamento	Eventos		Dias Perdidos	
	Quantidade	Porcentagem	*n	Porcentagem
Até 2 dias	30	25,86	60	2,42
Atestado entre 3 e 5 dias	24	20,69	77	3,11
Atestado entre 5 e 10 dias	14	12,07	99	3,99
Atestado entre 10 e 15 dias	6	5,17	65	2,62
Atestado de 15 e 30 dias	10	8,62	160	6,45
Atestado de 30 a 40 dias	7	6,03	211	8,51
Atestado de 40 dias ou mais	25	21,55	1807	72,89
Total	116		2479	

Tabela 3. Atestados médicos entre servidores.

\*n: número de dias perdidos calculado pela somatória dos dias de afastamento de cada atestado.

A metodologia mostrou-se capaz de levantar um perfil dos Servidores adoecidos e a frequência das incidências das doenças por CID e função, articulando as variáveis apresentadas. Todavia mostrou-se insuficiente em articular a doença com o trabalho, pois não previu o cálculo do índice de gravidade (obtido pelo número de dias perdidos dividido pelo número de efetivo laboral). O índice de frequência, aliado ao de tempo perdido, não abrangeu os elementos fundamentais para compreensão das tipologias de adoecimento

de maior impacto por função e área dentro da FEIS, o que prejudica a relação trabalho/saúde/doença no ambiente de trabalho.

## 4 | DISCUSSÃO

A metodologia, após análise teórica preliminar, mostrou-se relevante em seus resultados, cujos dados estariam diretamente vinculados a abordagens relevantes à gestão da Atenção à Saúde do Trabalhador pelo projeto, nas respectivas gestões que fez parte em pelo menos dois grandes campos institucionais.

O primeiro campo de impacto aos dados do absenteísmo conseguidos pela ferramenta estaria voltado à compreensão das possíveis relações entre a saúde e doença de cada função, ou seja, ao nexos causal. A introdução de medidas de humanização do trabalho seria outro campo, pois o absenteísmo pode apontar necessidades de mudanças nos processos de trabalho, aqui em específico nas variáveis processo e ambiente.

O objetivo do estudo aqui apresentado limitou-se à apresentação da metodologia, não sendo possível no momento a análise funcional dos dados na vertente funcional do absenteísmo. Tal análise implica embasamento efetivo de cada tipo de função com as doenças do trabalho por elas atreladas e reconhecidas. Implicaria também a construção de conhecimentos dos aspectos ambientais e das micropolíticas de gestão de cada setor; todavia, seus resultados são qualitativos por apresentarem questões de análise em diversas matrizes da Atenção à Saúde do Trabalhador.

Os serviços de assistência em saúde aos trabalhadores vítimas de acidentes ou doenças do trabalho poderiam partir dos dados da metodologia, construindo um monitoramento dos casos de forma longitudinal.

As ações de promoção em saúde poderiam ter, em parte, embasamento das principais causas de agravos e afastamentos, relacionados ou não ao trabalho. A educação continuada aos servidores deveria incluir Educação em Saúde, também fundamentadas no diagnóstico conseguido pela metodologia.

A criação de canais permanentes em redes sociais e outros espaços coletivos de educação em saúde e segurança poderia ser planejada de acordo com o absenteísmo, buscando compreender em médio e longo prazo seus resultados nos níveis de informação e formação do trabalhador.

Por sua vez, a metodologia e seus resultados trazem limitantes que devem ser pontuados, pois remetem-se não só à efetivação correta da metodologia aqui apresentada, mas também aos resultados do trabalho. A rigor, o absenteísmo, em todas as suas possíveis facetas de análise, apresenta imperativos que devem ser respeitados.

A primeira entropia que pode invalidar a metodologia e sua efetividade seria sua aplicação sem apoio interdisciplinar de diferentes áreas do saber, o que inclui os detentores

de conhecimentos de estatística, ciências médicas e sociais.

A segunda limitação estaria reportada à intervenção frente aos dados, o que insere complexidade e dinamismo à sua leitura, que extrapola os muros da instituição a ser estudada pela metodologia. Ao contrário, toda a política institucional envolvida na Saúde do Trabalhador deve ser conhecida nas diferentes esferas para contextualizar de forma coletiva os dados. O olhar individualista do absenteísmo, desprovido de análises e intervenções das relações de trabalho e de gestão no contexto regional-nacional, não apresenta resultados a médio e longo prazo porque não promove mudanças e conservação dos aspectos inerentes à suas causas e consequências.

Finalmente, é necessária a complementariedade e compreensão de aspectos qualitativos que a metodologia não traz. Estudos qualitativos são expressões da participação efetiva dos trabalhadores em suas formas particularidades de morrer, adoecer e manter-se saudáveis. Tais estudos implicam pesquisas com cunho qualitativo fundamentados em diretrizes éticas rigorosas para a preservação das partes e da dignidade humana.

O uso do absenteísmo pelos órgãos públicos e organizações privadas não é necessariamente uma novidade nas políticas de gestão, todavia tem sido frequente o uso dos dados do absenteísmo reportado à construção de ações em programas estanques, sem a junção interdisciplinar e intersetorial. Vários aspectos contribuem para tal. Sem dúvida, dois são mais presentes nas esferas institucionais públicas. A não validação dos instrumentos e procedimentos de levantamento de dados e suas ações consequentes e a ausência de equipes interdisciplinares de áreas distintas na execução dos estudos e ações com verdadeira bagagem teórico-metodológica, técnica-operativa e ético-política para efetivar tais estudos e desenhar as ações dos programas decorrentes.

Segundo BARBOSA (2017), o absenteísmo é um fenômeno de causas e consequências detentores de complexidade. A metodologia aqui apresentada mostrou-se efetiva em ilustrar o estado de saúde dos trabalhadores. Os impactos econômicos importantes são pouco discutidos na administração pública e nos programas institucionais de saúde do trabalhador nas esferas públicas. A autora acrescenta que o estudo dos afastamentos é imprescindível para fundamentar discussões sobre a condição de saúde e doença dos trabalhadores, assim como para elaborar políticas de promoção, prevenção e reabilitação da saúde. Nessa perspectiva a metodologia aqui apresentada agrega valor em responsabilidade social e humanitária.

## 5 | CONCLUSÃO

A presente pesquisa elucidou o fato de que é impossível uma organização viver sem absenteísmo, uma vez que sempre haverá servidores que irão faltar por motivos diversos, mas fica claro que há a necessidade de se levantar dados mais específicos que possam

auxiliar na redução do índice de absenteísmo e até mesmo no controle desses fatores.

Uma análise, com dados específicos sobre os estudos revisados, pode apontar quais são os principais fatores que geram o absenteísmo na organização, podendo ser reduzidos os quantitativos de ausências com a criação de programas com vistas à identificação das causas do mesmo, proporcionando um domínio das causas e promovendo um facilitador de combate ao problema.

Estudar o absenteísmo institucional é de grande importância para a prevenção de agravos, conferindo a sua metodologia como de grande relevância, assim aparece, então, como uma questão gerencial, podendo ser adotado como sendo de responsabilidade da área de Recursos Humanos, especialmente a área de Saúde e Segurança do Trabalho e do corpo de gestores. O estudo aqui apontado demonstra a necessidade de utilização de programa estatístico para aumentar a assertividade dos dados e da inclusão do índice de gravidade, como fórmula obrigatória para a segurança das informações.

Portanto, é necessário analisar cuidadosamente os pequenos detalhes com respeito às faltas ou saídas durante o expediente de trabalho, pois somadas num todo certamente provocarão uma redução do coletivo no final de cada mês, ou no final de cada ano.

## REFERÊNCIAS

- BARBOSA, R. T. O. **Absenteísmo: principais causas entre homens trabalhadores braçais de uma universidade pública no interior paulista.** Revista Interdisciplinar em Saúde, Cajazeiras, v. 4, n. 1, p. 3-18, 2017.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília, 2001. (Normas e Manuais Técnicos).
- BRIDGES, S.; MUMFORD, K. **Absenteeism in the UK: a comparison across genders.** The Manchester School, v. 69, n. 3, p. 276-284, 2001.
- CARVALHO, A. G. **Gestão do Absenteísmo.** 2005.
- COSTA, F. M., VIEIRA, M. A., SENA, R. R. **Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola.** Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília. 2009, jan/fev; v. 62, n. 1, p. 38-44, 2009.
- CRISTOFOLINI, A. et al. **The prevalence of headache in a population of health care workers and the effects on productivity costs.** La Medicina del lavoro, v. 99, n. 1, p. 8-15, 2008.
- DE ANDRADE, T. B. et al. **Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público.** Scientia Medica, v. 18, n. 4, p. 166-171, 2008.
- FERRIE, J. E. et al. **A comparison of self-reported sickness absence with absences recorded in employers' registers: evidence from the Whitehall II study.** Occupational and Environmental Medicine, v. 62, n. 2, p. 74-79, 2005.
- GIROLD, E. L.; GALAN., C. R.; OLIVEIRA, E. A.. STELUTI, A. J. C. **Absenteísmo na indústria de transformação: estudo de caso na linha de produção em uma indústria de injeção plástica.** Revista UNINGÁ Review, Maringá, v. 33, n. 2, p. 88-104, 2018.

IHLEBAEK, C., BRAGE, S., ERIKSEN, H. R. Health complaints and sickness absence in Norway, 1996–2003. **Occupational Medicine**, v. 57, n. 1, p. 43-49, 2007.

MOURA, R. G.; LOPES, P. L.; BARBOSA, M. V. **Qualidade De Vida No Trabalho, Mito Ou Realidade Corporativa?**. 2017.

OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. **Fatores de risco para absenteísmo com licença médica em trabalhadores da indústria de petróleo**. Rev. Saúde Pública, v. 48, n. 1, p. 103-122, 2014.



## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Afastamentos 129, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 159  
América Latina 44, 69, 73, 79  
Artes Integradas na Arquitetura 142

### C

Canais de Participação 94, 95, 96, 97, 98, 109  
CEAGESP 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92  
Ciclo Gestacional 12  
Circuitos Espaciais 81, 82, 85, 89, 90, 91, 92  
Comercialização 81, 82, 83, 84, 85, 86  
Comunicação Pública 94, 95, 96, 97, 98, 109, 111, 112  
Cuidados 12, 13, 14, 91, 131, 182

### D

Desarrollo Sustentable 42, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58  
Desenvolvimento Regional 113, 114, 115, 124, 125, 126, 127  
Dialoga Brasil 94, 95, 98, 99, 102, 103, 105, 106, 108, 109, 110, 111  
Diferenciação Social 1, 7  
Disputas Simbólicas 1, 9, 10  
Doença 129, 130, 131, 132, 133, 134, 137, 138, 139, 156, 158

### E

Educação Natural 69  
Educação Popular 69, 75, 76, 80  
Espaço Urbano 1  
Estratégias Didáticas 142

### F

Formação Profissional 142, 143

### H

Hierarquização 1, 3, 8, 10, 157  
Hortifrutigranjeiros 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92

## **I**

Ingeniero Químico Industrial 42, 48

## **J**

Jornalismo 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28

Jornalistas Livres 16, 17, 22, 23, 24, 25, 26, 27

## **M**

Meio Ambiente 113, 118, 123, 125, 126, 127, 128, 170, 174

Metodologia 33, 34, 39, 40, 41, 61, 79, 115, 129, 131, 133, 137, 138, 139, 140, 146

## **N**

Noticiabilidade 16, 18, 21

## **P**

Paternidade 12, 14, 15

Política 10, 20, 24, 32, 54, 69, 70, 71, 73, 75, 77, 79, 80, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 118, 125, 127, 128, 130, 131, 133, 139, 154, 160, 162, 163, 165, 168, 171, 172, 173, 174

Produção 2, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 37, 38, 74, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 99, 100, 101, 103, 104, 111, 114, 115, 117, 119, 120, 121, 123, 126, 128, 132, 140, 154, 156, 159, 160, 161, 166, 167, 169, 171, 172, 173

Projeto Barraginhas 113, 114, 115, 119, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 127

## **R**

Restauração Arquitetônica 142, 147, 153

## **S**

Sustentabilidade 113, 114, 115, 116, 122, 123, 126, 127, 128, 130, 152, 154, 162, 165, 166, 170, 171, 172, 173, 174, 175

## **V**

Valores 16, 19, 20, 30, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 55, 56, 60, 86, 109, 134, 144, 145, 158, 177, 178, 181, 182, 183

Valores-Notícia 16, 19

# A Pesquisa e o Ensino das Ciências Humanas: Mudanças e Tendências

# 2

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 

Atena  
Editora

Ano 2020

# A Pesquisa e o Ensino das Ciências Humanas: Mudanças e Tendências

# 2

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 

 **Atena**  
Editora

Ano 2020