



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCAT)
CENTRO DE GESTÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO
ORGANIZACIONAL

RAÍSSA MARTINS CHINI

O PRESENTEÍSMO E A CULTURA ORGANIZACIONAL DE UM
SISTEMA DE COOPERATIVA DE SAÚDE

CATALÃO (GO)

2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE GESTÃO E NEGÓCIOS

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES

E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a [Lei 9.610/98](#), o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do material bibliográfico

☒ Dissertação ☐ Tese ☐ Outro*: _____

*No caso de mestrado/doutorado profissional, indique o formato do Trabalho de Conclusão de Curso, permitido no documento de área, correspondente ao programa de pós-graduação, orientado pela legislação vigente da CAPES.

Exemplos: Estudo de caso ou Revisão sistemática ou outros formatos.

2. Nome completo do autor

RAÍSSA MARTINS CHINI

3. Título do trabalho

O PRESENTEÍSMO E A CULTURA ORGANIZACIONAL DE UM SISTEMA DE COOPERATIVA DE SAÚDE

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento ☒ SIM ☐ NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

a) consulta ao(a) autor(a) e ao(a) orientador(a);

b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Almeida Da Silva, Professor do Magistério Superior**, em 25/09/2023, às 15:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **RAÍSSA MARTINS CHINI, Discente**, em 25/09/2023, às 16:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4068706** e o código CRC **OCCA0697**.

Referência: Processo nº 23070.051969/2023-15

SEI nº 4068706

RAÍSSA MARTINS CHINI

O PRESENTEÍSMO E A CULTURA ORGANIZACIONAL DE UM
SISTEMA DE COOPERATIVA DE SAÚDE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, do Centro de Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Catalão (UFCAT), como requisito para obtenção do título de Mestra em Gestão Organizacional. Área de concentração: Gestão Organizacional. Linha de pesquisa: Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade
Orientador: Professor Doutor Luiz Almeida da Silva

CATALÃO (GO)
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do
Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFCAT.

Chini, Raíssa Martins

O PRESENTEÍSMO E A CULTURA ORGANIZACIONAL DE UM
SISTEMA DE COOPERATIVA DE SAÚDE / Raíssa Martins Chini. -
2023.

98, XCVIII f.

Orientador: Prof. Luiz Almeida Silva.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Catalão, Centro
de Gestão e Negócios, Catalão, Programa de Pós-Graduação em
Gestão Organizacional, Catalão, 2023.

1. Presenteísmo. 2. Saúde do Trabalhador. 3. Cultura
Organizacional. I. Silva, Luiz Almeida, orient. II. Título.

CDU 005



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE GESTÃO E NEGÓCIOS

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata nº **16/2023** da sessão de Defesa de Dissertação de **Raíssa Martins Chini**, que confere o título de Mestra em Gestão Organizacional, na área de concentração em Gestão Organizacional.

Aos **vinte e dois** dias do mês de **setembro** do ano de **dois mil e vinte e três**, a partir das **nove** horas, à distância, via webconferência, realizou-se a sessão pública de Defesa de Dissertação intitulada “**O PRESENTEÍSMO E A CULTURA ORGANIZACIONAL DE UM SISTEMA DE COOPERATIVA DE SAÚDE**”. Os trabalhos foram instalados pelo (a) Orientador (a), **Professor Doutor Luiz Almeida da Silva** (IBiotec/UFCAT) com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: **Professora Doutora Renata Alessandra Evangelista** (IBiotec/UFCAT), membro titular interno e **Professor Doutor Sérgio Valverde Marques dos Santos** (IFSUL de Minas), membro titular externo. A participação de todos os membros da banca ocorreu via webconferência. Durante a arguição, os membros da banca **não** fizeram sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão secreta a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido o (a) candidato (a) **aprovado (a)** pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo (a) **Professor Doutor Luiz Almeida da Silva**, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora, aos **vinte e dois** dias do mês de **setembro** do ano de **dois mil e vinte e três**.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA



Documento assinado eletronicamente por **Sergio Valverde Marques dos Santos, Usuário Externo**, em 22/09/2023, às 13:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Renata Alessandra Evangelista, Professora do Magistério Superior**, em 22/09/2023, às 13:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Almeida Da Silva, Professor do Magistério Superior**, em 22/09/2023, às 15:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4065871** e o código CRC **1515CDDD**.

Os Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* que ainda estavam vinculados à Universidade Federal de Goiás (UFG) já foram migrados na CAPES para a Universidade Federal de Catalão (UFCAT). Entretanto, a UFCAT ainda utiliza o Sistema Eletrônico de Informação (SEI) da UFG. Por este motivo, no Termo de Ciência e de Autorização (TECA) e na Ata de Defesa ainda aparecem a informação e a logo da UFG.

DEDICATÓRIA

Dedico ao maior orientador da minha vida, meu saudoso pai (*in memoriam*) que sempre me incentivou e apoiou incondicionalmente meus estudos.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente à Deus, meu guia espiritual, por ter abençoado meu mestrado sempre estando comigo em todas minhas conquistas e vitórias.

À minha família principalmente a minha mãe e meu irmão, meus bens preciosos, pelo amor e companheirismo.

Às minhas melhores amigas de infância “dinossauras”, irmãs de alma e coração pelas palavras de aconchego e suporte emocional às vezes que foram necessárias.

Aos colegas de trabalho, juntamente com a Diretoria Executiva da Unimed Catalão que foram fundamentais para que meu projeto fosse concretizado.

Por fim, e muito importante, especialmente ao meu orientador, Professor Doutor Luiz Almeida da Silva, pelo profissionalismo, disponibilidade, dedicação, ensinamentos, mas principalmente pela insistência de me motivar várias vezes, através da sua paciência, sabedoria e empatia.

"A vida não basta ser vivida. Ela precisa ser sonhada."

Mario Quintana

RESUMO

A importância do trabalho na vida das pessoas conduz à necessidade permanente de promover saúde e qualidade de vida no trabalho, com o compromisso de fortalecer a autoestima, o sentimento de segurança, pertencimento, autorrealização, dignidade, condições físicas saudáveis em um ambiente que atenda a suas necessidades biopsicossociais. O objetivo do presente estudo foi analisar a ocorrência do presenteísmo e a contribuição da cultura organizacional, ocupacional e social na ocorrência do mesmo em trabalhadores da equipe multiprofissional de um sistema de cooperativa de saúde. Trata-se de um estudo transversal, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Catalão (protocolo nº 5.886.503), com 78 colaboradores de uma cooperativa de plano de saúde. Foi utilizado questionário semiestruturado para avaliar as variáveis sociodemográficas e ocupacionais. A cultura organizacional foi avaliada pelo Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) e o grau de interferência dos problemas de saúde na capacidade de desenvolver tarefas laborais e produtividade foi avaliado pelo instrumento de pesquisa *Work Limitations Questionnaire* (WLQ). Os dados foram analisados no programa SPSS, versão 25.0. A normalidade dos dados foi testada pelo teste *Kolmogorov-Smirnov*. As variáveis contínuas foram apresentadas como médias e desvio-padrão e, as categóricas, como frequências absolutas e relativas. O teste t de *Student* para amostras independentes foi utilizado para comparar a cultura organizacional na percepção dos trabalhadores segundo sexo e para comparar as médias de WLQ entre as variáveis categóricas. Foi realizada correlação de Pearson para verificar a associação entre escores do WLQ e fator do IBACO e para verificar associação entre o WLQ e as variáveis contínuas. Por fim, para estimar os fatores associados à satisfação do trabalho foi realizado análise de regressão linear. A idade média dos profissionais foi de $33,0 \pm 10,0$ anos, a maioria era do sexo feminino (76,9%) e 48,7% dos participantes possuía ensino superior completo. Os auxiliares e analistas representavam igualmente 29,5% dos participantes. A “Promoção do relacionamento interpessoal” apresentou menor média ($2,90 \pm 0,93$), enquanto o fator “Profissionalismo competitivo e individualista” apresentou a maior média ($3,91 \pm 0,89$). Ao analisar os escores do IBACO de acordo com o sexo e com o nível de atuação, não foram observadas diferenças significativas. Apenas o domínio “Demanda física” do WLQ apresentou correlações positivas e fracas para quase todos os domínios do IBACO. Observou-se que indivíduos do sexo masculino têm maior

facilidade em gerenciar o tempo enquanto pessoas que possuem problemas no relacionamento apresentam maior dificuldade. Além disso, indivíduos que possuem filhos têm maior habilidade para gerenciar “Demanda interpessoal” e “Demanda de produção”. Conclui-se que características do presenteísmo foram observadas em indivíduos do sexo feminino, que apresentavam problemas de relacionamento e que não tinham filhos. De acordo com os trabalhadores da cooperativa de plano de saúde analisada a mesma obteve rendimento mediano em todas as dimensões do IBACO. Além disso, foram encontradas correlações entre a cultura organizacional e a demanda física dos voluntários; entretanto, apesar de positivas, as associações observadas eram fracas. Assim, os resultados deste estudo comprovam a presença de presenteísmo na empresa, além da visão dos trabalhadores sobre a cultura organizacional.

Palavras chaves: Presenteísmo; Saúde do trabalhador; Cultura Organizacional.

ABSTRACT

The importance of work in people's lives leads to the permanent need to promote health and quality of life at work, with a commitment to strengthening self-esteem, the feeling of security, belonging, self-fulfillment, dignity, healthy physical conditions in an environment that meets their biopsychosocial needs. The objective of the present study was to analyze the occurrence of presenteeism and the contribution of organizational, occupational and social culture in its occurrence in workers of the multidisciplinary team of a health cooperative system. This is a cross-sectional study, approved by the Ethics Committee for Research with Human of the Federal University of Catalão (protocol 5.886.503), with 78 employees of a health plan cooperative. A semi-structured questionnaire was used to assess sociodemographic and occupational variables. The organizational culture was assessed using the Brazilian Instrument for the Assessment of Organizational Culture (IBACO) and the degree of interference of health problems in the ability to perform work tasks and productivity was assessed using the research instrument Work Limitations Questionnaire (WLQ). Data were analyzed using SPSS, version 25.0. Data normality was tested using the Kolmogorov-Smirnov test. Continuous variables were presented as means and standard deviations, and categorical ones as absolute and relative frequencies. Student's t test for independent samples was used to compare the organizational culture in the perception of workers according to gender and also to compare the WLQ means between categorical variables. Pearson's correlation was performed to verify the association between WLQ scores and the IBACO factor and also to verify the association between WLQ and continuous variables. Finally, to estimate the factors associated with job satisfaction, a linear regression analysis was performed. The average age of professionals was 33.0 ± 10.0 years, most were female (76.9%) and 48.7% of participants had completed higher education. Assistants and analysts equally represented 29.5% of the participants. "Promotion of interpersonal relationships" had the lowest average (2.90 ± 0.93), while the factor "Competitive and individualistic professionalism" had the highest average (3.91 ± 0.89). When analyzing the IBACO scores according to gender and performance level, no significant differences were observed. Only the "Physical Demand" domain of the WLQ showed positive and weak correlations for almost all the IBACO domains. It was observed that male individuals find it easier to manage time while people who have relationship problems have greater difficulty. In addition, individuals who have children have greater ability to manage "Interpersonal

Demand” and “Production Demand”. It is concluded that characteristics of presenteeism were observed in female individuals, who had relationship problems and who did not have children. According to the workers of the analyzed health plan cooperative, it obtained median performance in all dimensions of IBACO. Furthermore, correlations were found between the organizational culture and the physical demand of the volunteers; however, despite being positive, the observed associations were weak. Thus, the results of this study prove the presence of presentism in the company, in addition to the workers' view of the organizational culture.

Keywords: Presenteeism; Worker's health; Organizational culture.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E FIGURAS

MANUSCRITO 1

Figura 1. Distribuição dos fatores do IBACO segundo valores e práticas organizacionais em trabalhadores de uma cooperativa de saúde de acordo com o sexo. Catalão, GO, 2023.....	39
---	----

MANUSCRITO 2

Figura 1. Distribuição dos domínios e índice geral da análise do presenteísmo. Catalão, GO, 2023.	54
---	----

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1. Fatores e descrição dos fatores do Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO).....	20
Quadro 2. Setores e o quantitativo de profissionais que desempenham suas atividades laborais.....	25

MANUSCRITO 1

Tabela 1. Caracterização do perfil sociodemográfico e ocupacional de colaboradores de uma cooperativa de plano de saúde. Goiás (n=78)	35
Tabela 2. Análise descritiva dos fatores do IBACO segundo valores e práticas organizacionais em trabalhadores de uma cooperativa de saúde (n=78) Catalão, GO, 2023.....	37

MANUSCRITO 2

Tabela 1. Distribuição dos participantes segundo variáveis sociodemográficas. Catalão, GO, 2023.	51
Tabela 2. Distribuição dos participantes segundo variáveis ocupacionais. Catalão, GO, 2023.	52
Tabela 3. Distribuição dos participantes segundo variáveis ocupacionais e de satisfação. Catalão, GO, 2023.	53
Tabela 4. Análise do decréscimo e percentual de compensação segundo o escore geral do WLQ. Catalão, GO, 2023.	54
Tabela 5. Distribuição dos fatores do IBACO em ordem crescente. Catalão, GO, 2023	55
Tabela 6. Análise bivariada dos fatores relacionados a Gerência do Tempo e Demanda Física segundo as variáveis sociodemográficas. Catalão, GO, 2023.....	55
Tabela 7. Análise bivariada dos fatores relacionados a Demanda interpessoal e Demanda de produção segundo as variáveis sociodemográficas. Catalão, GO, 2023.....	56
Tabela 8. Correlação entre os fatores do WLQ e o IBACO. Catalão, GO, 2023.....	57
Tabela 9. Distribuição das variáveis sociodemográficas e ocupacionais segundo presença e ausência de presenteísmo. Catalão, GO, 2023.....	58
Tabela 10. Fatores independentemente associados ao índice de limitações no trabalho. Catalão, GO, 2023.....	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CNS	Conselho Nacional de Saúde
IBACO	Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional
PIE	Integração externa
PPR	Recompensa e treinamento
PRT	Promoção do relacionamento interpessoal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFCAT	Universidade Federal de Catalão
VBE	Satisfação e bem-estar dos empregados
VPC	Profissionalismo cooperativo
VPI	Profissionalismo competitivo
WLQ	<i>Work Limitations Questionnaire</i>

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1. Saúde do Trabalhador.....	15
2.2. Presenteísmo	15
2.3. Cultura organizacional	17
2.4. A estrutura organizacional de um sistema de cooperativas de saúde.....	18
2.5. Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional	19
2.6. Work Limitations Questionnaire – WLQ	21
3. OBJETIVO.....	23
3.1. OBJETIVO GERAL	23
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
4. JUSTIFICATIVA	24
5. METODOLOGIA.....	25
5.1. Tipo de estudo	25
5.2. População e amostra.....	25
5.3. Coleta de dados	26
5.4. Instrumentos para coleta de dados	26
5.5. Análise dos dados.....	28
5.6. Aspectos éticos	29
6. RESULTADOS	30
6.1. MANUSCRITO 1	30
6.2. MANUSCRITO 2	45
LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	66
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS	68
APÊNDICE A	75
APÊNDICE B.....	79
ANEXO A.....	81
ANEXO B.....	84
ANEXO C.....	91
ANEXO D.....	93

1. INTRODUÇÃO

Na Sociologia Clássica, o sociólogo e antropólogo francês Émile Durkheim descreveu o trabalho como uma tarefa a ser realizada em equipe, proveniente de várias camadas da sociedade, e que têm como função a coesão social entre os indivíduos. Todavia, ao analisar a sociedade moderna, Durkheim retrata o trabalho em conjunto como uma importante ferramenta no desenvolvimento psicossocial do indivíduo através do constante convívio entre si, e que, ao se inserir em um contexto social trabalhista, esse sujeito passaria a ser dependente de outros indivíduos para concluir sua determinada função, assim como da organização para realizar o seu propósito (Durkheim, 1893).

Dentro desse contexto, as organizações trabalhistas têm como foco o bem-estar do trabalhador, visto que o desempenho profissional está fortemente ligado com a produtividade em grande escala e o aperfeiçoamento do produto ou serviço prestado (Rossi *et al.*, 2020). Portanto, um profissional bem instruído a respeito de sua função; satisfeito com seu ambiente de trabalho e desenvolvendo um bom convívio interpessoal, faz com que sua equipe seja criativa; comprometida com o trabalho e, o mais importante, impulsiona a produtividade (Bakker; Albrecht, 2018).

Dessa forma, para que haja uma boa harmonização entre o trabalhador; a organização e a produtividade, é necessário identificar as principais causas que resultam no presenteísmo, objeto de estudo em questão e o que a cultura organizacional tem para contribuir nessa temática.

A diferença entre o absenteísmo e o presenteísmo está em sua definição. Enquanto o absenteísmo é caracterizado como a ausência do trabalhador por motivos de saúde; atrasos ou falta de motivação, o presenteísmo é reconhecido como o fenômeno em que o funcionário está presente no ambiente de trabalho, mas, por vários fatores físicos e mentais, não consegue ser produtivo sendo, uma condição que afeta tanto o emocional, quanto o físico do profissional, podendo até mesmo, com grande incidência, afetar outros profissionais do convívio trabalhista, causando assim uma desordem organizacional (Costa, *et al.*, 2021).

O presenteísmo é mais comum do que aparenta, podendo ser encontrado em diferentes organizações, sejam elas públicas ou privadas, e independentemente do gênero do indivíduo ou a sua condição social (Araripe, 2020). Desse modo, ele pode ser identificado e caracterizado de diversas formas, como: devido a cargas horárias excessivas; ambientes de trabalhos estressantes e falta de motivação da equipe que os profissionais podem encontrar presentes no local de trabalho,

mas não conseguem cumprir com totalidade as suas funções (Kinman, 2019). A partir dessa análise, percebe-se que o presenteísmo é proposto como um interruptor da produtividade, não só em termos de quantidade de trabalho, mas também em relação ao trabalho realizado, podendo levar a consequências como erros; omissões; dificuldades de concentração; dentre outros fatores que contribuem na redução da capacidade para o trabalho, convertendo-se para uma baixa produtividade (Araripe, 2020).

Efetivamente, outro fator preocupante no presenteísmo é a presença do trabalhador em seu ambiente de trabalho com seu estado físico e mental adoecidos. Esse fator tem-se apresentado bastante elevado ao decorrer dos anos, principalmente em áreas da saúde e educação que, de certa forma, demandam ainda mais desempenho profissional (Santos *et al.*, 2022; Tracera *et al.*, 2022). Dessa forma, percebe-se que o desenvolvimento de doenças relacionadas ao presenteísmo é desencadeado a partir do ambiente de trabalho em que o sujeito está inserido, sendo composto por cargas horárias exaustivas e excesso de trabalho, que gera um desgaste físico e mental nestes profissionais que, mesmo doentes, continuam desenvolvendo suas atividades e ignorando os riscos. Tais fatores interferem ainda na qualidade da assistência prestada e acabam por levar profissionais a abandonar a profissão, diminuindo o quantitativo desses trabalhadores no mercado de trabalho (Kinman, 2019).

Portanto, a cultura organizacional tem um importante papel na rotina trabalhista do profissional nessa temática. Ela pode ser interpretada como um conjunto de elementos – valores, crenças e ações – que definem a forma como uma organização conduz o seu negócio (Santos, 2021). Uma boa cultura organizacional pode motivar os trabalhadores e ajudá-los a crescer junto com a empresa, porém é necessário que seja conduzida com ética e moral. Caso contrário, se tornaria invisível ao apresentar-se em processos subjetivos, como a comunicação não verbal, o conflito e a competição. Além disso, favoreceria a ocorrência de casos de presenteísmo na organização, se não buscar medidas que visam a retratação desse fenômeno (Paz *et al.*, 2020).

Dessa maneira, com o intuito de buscar o entendimento para a relação entre a cultura organizacional; os fatores sociodemográficos e ocupacionais que, em conjunto, contribuem na ocorrência de presenteísmo, o projeto de estudo elaborou o seguinte problema: qual a contribuição da cultura organizacional, ocupacional e social na ocorrência de presenteísmo entre trabalhadores de uma cooperativa?

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Saúde do Trabalhador

O termo Saúde do Trabalhador é definido por Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997) como um campo do saber de práticas e de conhecimentos interdisciplinares, multiprofissionais e interinstitucionais que visa compreender, analisar e intervir nas relações entre o trabalho e o processo saúde/doença. Os marcos referenciais da Saúde do Trabalhador estão inclusos no campo da Saúde Coletiva, incluindo: 1) a promoção: o trabalho deve ser promotor de saúde e não apenas produtor de sofrimento, adoecimento e morte, devendo buscar o empoderamento e o fortalecimento da autonomia dos(as) trabalhadores(as) na luta por condições dignas de trabalho; 2) a assistência: diagnóstico correto e que se defina o plano terapêutico adequado, incluindo a reabilitação física e psicossocial; e 3) a vigilância em saúde: engloba a vigilância epidemiológica dos agravos (acidentes, intoxicações, entre outros) e doenças relacionadas ao trabalho e a vigilância dos ambientes e processos de trabalho (Brasil, 2018).

No cotidiano de trabalho, os trabalhadores estão expostos a inúmeras situações e fatores de risco para a saúde, os quais podem atuar simultaneamente. De acordo com o Caderno de Atenção Básica número 41 que aborda a Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, os trabalhadores estão expostos a riscos físicos, químicos, mecânicos, biológicos e/ou psicossociais (Brasil, 2018), os quais podem impactar negativamente a vida desses indivíduos.

Nesse sentido, é de grande importância investigar a Saúde do Trabalhador dos diversos locais de trabalho, podendo contribuir para melhoria dos marcos referenciais desse tema.

2.2. Presenteísmo

O conceito tem sido usado para designar o fenômeno em que as pessoas vão trabalhar, mas realizam as atividades inerentes às suas funções de um modo não produtivo, ou seja, não apresentam um bom desempenho, porque apresentam problemas de saúde físicos e mentais (Costa, *et al.*, 2021). As principais causas de presenteísmo deve-se a problemas de ordem mental como depressão, estresse e exaustão emocional; musculoesquelética, dentre elas as lombalgias e artrites; respiratória como síndromes gripais e asma; entre outras causas (Araripe, 2020).

Kinman (2019) elenca as principais causas de presenteísmo dividindo em duas classes: 1) individuais: questões financeiras, falta de limites individuais, engajamento excessivo com o trabalho, estresse, atitude conservadora com relação à licença médica; e 2) organizacionais: excesso de demanda de trabalho, falta de recurso no trabalho, pressão de tempo, insegurança no emprego e dificuldade de reposição. Além disso, o autor coloca que as causas do presenteísmo relacionadas à saúde podem ser categorizadas em quatro categorias: doenças agudas (como resfriados, alergias e problemas gastrointestinais), queixas recorrentes (como alergias), condições crônicas (como artrite, distúrbios musculoesqueléticos, problemas comuns de saúde mental e insônia) e fatores de estilo de vida (como sedentarismo, dieta inadequada e tabagismo).

De acordo com Ferraz, Hecksher e Carvalho (2016), o presenteísmo, associado ao medo de perder o emprego, leva os trabalhadores a estarem presentes em seus ambientes de trabalho, mesmo com baixos níveis de produtividade. Essa condição tem como consequência o trabalho excessivo e o sentimento de insegurança, resultado das novas relações de trabalho, caracterizadas pelas altas taxas de desemprego, reestruturação nos setores públicos e privados, diminuição no tamanho da organização, redução do número de trabalhadores, aumento do número de pessoas com contratos temporários e redução dos benefícios.

A relevância do presenteísmo ficou evidenciada pelos custos que ele implica, fenômeno que é notado em diversos países. O custo do presenteísmo está oculto e cada dia que o trabalhador deixa de desempenhar sua atividade de maneira plena; assim, a percepção neste caso é mais difícil, diferentemente do absenteísmo, pois o trabalhador encontra-se no local de trabalho (Holko *et al.*, 2023).

Uma recente revisão sistemática em uma recente encontrou que a prevalência variou de 35 a 97%. Na China, o presenteísmo entre enfermeiros tem atraído grande atenção de pesquisadores chineses (Li *et al.*, 2019; Yang *et al.*, 2019; Zhang *et al.*, 2020; Shan *et al.*, 2021). Shan *et al.*, (2021) com objetivo de avaliar a prevalência, consequências e causas do presenteísmo em enfermeiras chinesas, estudaram 481 enfermeiros e 282 enfermeiros chefes de cinco hospitais na província de Henan, China. Os autores descobriram que 94,25 e 82,08% dos enfermeiros experimentaram presenteísmo nos últimos 6 meses na perspectiva dos enfermeiros e dos enfermeiros chefes, respectivamente. No Brasil, um estudo com trabalhadores de uma corporação policial encontrou que 55,4% da amostra apresentou certo comprometimento no desempenho do trabalho, sendo esse, primordialmente, associado a fatores de ordem psicológica (capacidade de

concentração comprometida) (Neto; Guimarães, 2021). Outro estudo brasileiro encontrou uma prevalência de presenteísmo geral entre 2.093 trabalhadores da indústria de 57,6% (Pie *et al.*, 2020).

Diante dos dados apresentados, estudar o presenteísmo e seu impacto no trabalho é de suma importância, uma vez que a situação pode contribuir com cenários prejudiciais à empresa ou com efeitos deletérios à saúde do trabalhador.

2.3. Cultura organizacional

O conceito de cultura relaciona-se ainda com o modo de produção social no trabalho. É um componente que se torna visível no modo como as pessoas se comunicam, vestem e se organizam no trabalho. É invisível quando se apresenta em processos subjetivos, como a comunicação não verbal, a interação, o conflito, a competição (Santos, 2021).

Para Santos e Ribeiro (2023), a cultura organizacional remete para a identidade da empresa que é exposta pela forma como ela institui os seus negócios e trata os seus colaboradores e é além do conjunto de representações sociais dentro das organizações, é também instrumento de poder. Exerce influência no desempenho dos profissionais, forma opinião, incentiva ou não o comprometimento dos profissionais e condiciona a eficácia almejada na organização. Compreende-se, portanto, que o modelo de gestão, a política de recursos humanos e demais valores da instituição são moldados pela cultura.

Uma cultura organizacional sólida, com valores estabelecidos, contribui de forma positiva na construção do sujeito perante uma organização. Além disso, o trabalhador necessita de um planejamento diferenciado para realizar suas atividades e que possibilitem ao colaborador um melhor desempenho para que alcance o seu principal objetivo na respectiva empresa. Assim, a cultura organizacional assume o papel de legitimadora do sistema de valores, expressos através de rituais, mitos, hábitos e crenças comuns aos membros de uma organização, que assim produzem normas de comportamento genericamente aceitas por todos (Santos *et al.*, 2021).

Pedrazza (2018) considera relevante estudar os aspectos intangíveis dos indivíduos dentro de uma organização, devido à complexidade envolvida na administração do recurso intelectual. A cultura organizacional concentra-se no vórtice e nos ambientes de mudança em que as pessoas

vivem dentro de uma organização, onde as percepções coletivas desempenham um papel estelar que determina o comportamento e pode alterar o ambiente em que operam.

De acordo com Kotter e Heskett (1994, p. 18) “valores e comportamentos compartilhados fazem as pessoas se sentirem bem trabalhando para a firma, de forma que esse sentimento de dedicação ou lealdade faz as pessoas se esforçarem mais”. Assim, ao se fortalecer, as práticas e os valores organizacionais perante os empregados, a motivação e a gratificação em trabalhar para a organização seria uma maneira de melhorar o desempenho, porque “em uma cultura corporativa forte, quase todos os gerentes partilham um conjunto de valores e métodos de fazer negócios relativamente consistentes”.

2.4. A estrutura organizacional de um sistema de cooperativas de saúde

Sendo o complexo empresarial de cooperativas de saúde uma organização voltada para a prestação de serviços de saúde e de assistência médica, o ponto de partida para a descrição de sua estrutura organizacional foi o desenho proposto por Mintzberg (1989) para as organizações profissionais (professional organization). Esta abordagem utilizada desde a década de 90 (Dussault, 1992), é considerada até hoje útil para compreender o funcionamento de organizações da área de saúde (Santos, 2021).

Neste tipo de configuração de Mintzberg (1989), prevalece, como principal mecanismo de coordenação, a padronização de habilidades: os profissionais, altamente especializados, são treinados e doutrinados por instituições formadoras externas ao ambiente da organização - as instituições de ensino - e sua conduta é regulada pelos órgãos de classe. Além da elevada especialização, destaca-se também a descentralização horizontal, entendida como a extensão em que o poder formal ou informal é dispersado da linha hierárquica para as partes não gerenciais da estrutura. Assim, a parte chave da estrutura é o núcleo operacional (responsável direto pela produção de bens ou prestação de serviços), que atua com alto grau de autonomia sobre seu trabalho.

Além de caracterizar uma organização profissional na concepção de Mintzberg (1989), uma empresa cooperativa, pode ter um modelo organizacional específico e diferenciado em relação às empresas tradicionais. Os principais traços que distinguem uma cooperativa são a participação dos

cooperados nos processos decisórios e a divisão do lucro conforme o trabalho e não conforme o capital, semelhante ao que é realizado na cooperativa estudada.

A combinação de características desses dois modelos de organização imprime às empresas uma história e um desenho peculiares, os quais expressam os caminhos percorridos por dirigentes da categoria médica para conformar uma organização capaz de otimizar as possibilidades de ocupação do mercado de trabalho e fugir da submissão salarial a empresas médicas, adotando o discurso do exercício liberal, ético e socialmente comprometido da profissão (Pinho, 1987; Pinho, 1982).

2.5. Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional

O Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) foi desenvolvido por Ferreira e colaboradores (2002), pesquisadores brasileiros, a partir do modelo de Hofstede (1991), cujo objetivo era desenvolver e analisar as características psicométricas de um instrumento brasileiro destinado a identificar os valores e práticas que configuram a cultura de uma organização.

O instrumento original IBACO possui 94 afirmações dispostas de forma aleatória que caracterizam a cultura de uma organização, dos quais 55 itens buscam identificar os valores organizacionais, divididos em 4 fatores: Valores de Profissionalismo Cooperativo, Valores de Rigidez na Estrutura Hierárquica, Valores de Profissionalismo Competitivo e Individualista, e Valores Associados à Satisfação e Bem-estar dos Empregados; e, outros 39 itens que referem-se às práticas organizacionais, considerando 3 fatores: Práticas de Integração Externa, Práticas de Recompensa e Treinamento e Práticas de Promoção do Relacionamento Interpessoal (Ferreira *et al.*, 2002).

Quadro 1. Fatores e descrição dos fatores do Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO).

CONCEITO	FATORES	DESCRIÇÃO DOS FATORES	ITENS CORRESPONDENTES NO IBACO
Valores organizacionais	Valores de Profissionalismo Cooperativo	Execução das tarefas com eficácia e competência, demonstrando espírito de colaboração, habilidade, dedicação, profissionalismo e capacidade de iniciativa, contribuindo, desse modo, para o alcance das metas comuns da organização.	15, 18, 21, 23 e 24
	Valores de Rigidez na Estrutura Hierárquica	Valorização prioritária da competência, do desempenho e eficácia individuais na execução de tarefas para a obtenção dos objetivos desejados, ainda que isso implique a necessidade de "passar por cima" dos colegas que almejam objetivos semelhantes.	25, 26, 27, 33 e 35
	Valores de Profissionalismo Competitivo	Empresas e organismos que investem no bem-estar, satisfação e motivação dos seus empregados/ servidores, procurando, assim, humanizar o local de trabalho e torná-lo prazeroso e agradável.	3, 6, 11, 13 e 20
	Valores Associados à Satisfação e Bem-estar dos Empregados	Sistema de autoridade centralizado e autoritário que dificulta o crescimento profissional e o reconhecimento do elemento humano.	9, 19, 30, 31 e 34.
Práticas organizacionais	Práticas de Integração Externa	Práticas voltadas para o planejamento estratégico, tomada de decisões e atendimento ao cliente externo, com foco, portanto, nos escalões superiores da organização.	2, 4, 7, 8 e 16
	Práticas de Recompensa e Treinamento	Práticas vinculadas aos clientes internos e aos sistemas de recompensas e treinamento adotados pela empresa.	5, 12, 17, 28 e 32
	Práticas de Promoção do Relacionamento Interpessoal	Práticas orientadas para a promoção das relações interpessoais e satisfação dos empregados, favorecendo, assim a coesão interna.	1, 10, 14, 22 e 29

Fonte: Ferreira *et al.*, 2002.

Em 2009, Colombelli elaborou uma versão reduzida do IBACO original. Essa versão é composta por 30 afirmativas distribuídas igualmente entre três fatores de valores: Profissionalismo Cooperativo, Profissionalismo Competitivo e Satisfação e Bem-estar dos Empregados; e três fatores de práticas: Integração externa, Recompensa e treinamento e Promoção do relacionamento interpessoal.

Todas as afirmativas do instrumento são fechadas. Para responder ao instrumento, o trabalhador deve marcar, a partir de sua percepção, se cada afirmação se aplica “de modo algum” (1 ponto), “pouco” (2 pontos), “razoavelmente” (3 pontos), “bastante” (4 pontos) ou “totalmente” (5 pontos) à organização.

Para o cômputo do escore médio de cada fator do IBACO para cada trabalhador, soma-se os valores correspondentes aos respectivos fatores e divide-se o valor pelo número de componentes. Desta forma, calculando-se a média aritmética dos fatores, os escores podem variar de um a cinco, e quanto maior o resultado, maior é o grau em que o valor ou prática se aplica na organização.

2.6. Work Limitations Questionnaire – WLQ

O *Work Limitations Questionnaire* (WLQ) é um instrumento reconhecido internacionalmente e foi traduzido para mais de 40 idiomas e adaptado culturalmente em diversos países. O WLQ foi desenvolvido em um período de 4 anos, sendo disponibilizado para uso em 1999 após ter suas propriedades psicométricas extensivamente testadas para avaliar o impacto da saúde geral e de condições específicas na produtividade dos indivíduos.

O WLQ tem como objetivo medir o grau de interferência dos problemas de saúde na capacidade produtiva e de desenvolver tarefas no trabalho do indivíduo e, em conjunto, suas dimensões abrangem o caráter multidimensional das funções desenvolvidas no trabalho e podem elucidar em quais domínios o indivíduo tem suas funções limitadas. Esse questionário foi desenvolvido para avaliar indivíduos que estejam efetivamente empregados (Lerner *et al.*, 2001).

O WLQ foi traduzido e validado para a população brasileira por Soárez *et al.*, (2007). É um questionário autoadministrável, que apresenta 25 itens agrupados em quatro domínios: Gerência de Tempo, Demanda Física, Demanda Mental-interpessoal e Demanda de Produção. O domínio “Gerência de Tempo contém cinco itens abordando dificuldades em cumprir horários e tarefas no tempo previsto. A “Demanda Física é composta por seis itens que avaliam a capacidade de realizar

tarefas que exijam força corporal, resistência, movimento, coordenação e flexibilidade. O domínio “Demanda Mental-interpessoal” somam nove itens, sendo seis desses itens avaliam a dificuldade em realizar tarefas cognitivas no trabalho e três itens abordam a dificuldade em interagir com pessoas no trabalho. E, por fim, a “Demanda de Produção” com cinco itens que se referem a decréscimos na capacidade da pessoa de concluir, em tempo hábil, a quantidade e qualidade necessárias de trabalho. Apesar de abrangente, o WLQ é curto e de fácil administração. Leva em média de 5 a 10 minutos para ser respondido quando autoadministrado.

As respostas aos itens variam de 0 (sem limitação) a 100 (todo o tempo com limitação). O escore indica a porcentagem de tempo, nas 2 últimas semanas, pela qual o indivíduo esteve limitado para realizar suas tarefas no trabalho. O domínio Demanda Física possui enunciado invertido em relação aos demais; assim, os autores da versão original do instrumento orientam que os itens pertencentes aos demais domínios tenham suas escalas de resposta invertidas.

3. OBJETIVO

3.1. OBJETIVO GERAL

Analisar a ocorrência do presenteísmo e a contribuição da cultura organizacional, ocupacional e social na ocorrência do mesmo em trabalhadores da equipe multiprofissional de um sistema de cooperativa de saúde.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as características sociodemográficas e ocupacionais dos trabalhadores;
- Identificar a ocorrência de presenteísmo entre os trabalhadores;
- Avaliar os valores e práticas que configuram a cultura organizacional na perspectiva dos trabalhadores;
- Analisar se existe relação da ocorrência do presenteísmo entre: Cultura organizacional, características sociodemográficas e ocupacionais.

4. JUSTIFICATIVA

A importância do trabalho na vida das pessoas conduz à necessidade permanente de promover saúde e qualidade de vida no trabalho, com o compromisso de fortalecer a autoestima, o sentimento de segurança, pertencimento, autorrealização, dignidade, condições físicas saudáveis em um ambiente que atenda a suas necessidades biopsicossociais. De acordo com Chiavenato (2004), a qualidade de vida significa “criar, manter e melhorar” o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, de higiene e segurança, ou ainda em suas condições psicológicas e sociais. O autor acrescenta ainda que a junção de todos estes fatores constitui um ambiente agradável e satisfatório, melhorando de forma substancial a qualidade de vida das pessoas nas organizações, e, por consequência, a qualidade de vida fora da organização.

Acredita-se que o estudo possa tornar relevante por identificar fatores facilitadores e/ou prejudiciais sobre aspectos ligados ao bem estar em situação de trabalho, tendo possibilidade de contribuir para medidas administrativas que possam corrigir possíveis conflitos diários, como também intensificar os aspectos positivos evidenciados no decorrer das ações desenvolvidas no projeto, trazendo benefícios como qualidade de vida no trabalho e promoção a saúde para os colaboradores de um sistema de cooperativas de saúde.

5. METODOLOGIA

5.1. Tipo de estudo

A pesquisa com delineamento transversal foi conduzida em um sistema de cooperativas de saúde da cidade de Catalão, Goiás. A escolha desse cenário deveu-se ao fato de a empresa ser a maior empresa no seguimento de plano de saúde da cidade.

5.2. População e amostra

O estudo foi realizado com os trabalhadores de uma cooperativa de plano de saúde de Catalão, Goiás. Todos foram convidados a participarem do estudo. Trata-se de uma amostra de conveniência não probabilística, pois optou-se por trabalhar com toda a população que cumprisse os critérios de seleção e aceitassem participar voluntariamente.

Foram analisados todos os trabalhadores das áreas técnicas, administrativas e gerências, que aceitaram a participar do estudo.

Quadro 2. Setores e o quantitativo de profissionais que desempenhavam suas atividades laborais.

Setores	Quantitativo
Gestão	11
Analista	30
Assistente	36
Auxiliar/ Apoio	23
Total	100

Critérios de inclusão e exclusão

Foram incluídos no estudo trabalhadores:

- Com idade superior a 18 anos;
- De ambos os sexos;

- Trabalhadores das áreas técnicas, administrativas e gerências, incluindo estagiários.

Foram excluídos da pesquisa os trabalhadores:

- Que estavam de *home office* e férias no momento da coleta de dados.

5.3. Coleta de dados

Foi realizada uma apresentação do projeto para os envolvidos na pesquisa, com a exposição da proposta de estudo, seus objetivos, metodologia e resultados esperados. Neste momento foi enfatizado que a participação ocorreria de forma voluntária, a qual se formalizaria pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A).

O convite para participar do estudo foi feito no ambiente de trabalho, local que os trabalhadores foram abordados. A coleta de dados foi realizada no período de 10/02/2023 a 17/02/2023, por meio de questionários físicos, presencialmente, utilizando instrumento padronizado e validado, em dia e horário definido pelos profissionais, obedecendo o cronograma, durante o expediente de trabalho ou não. Os participantes da pesquisa receberam as orientações da pesquisadora responsável pela pesquisa quanto ao preenchimento dos questionários e esclarecimento sobre os objetivos do estudo, através da assinatura do TCLE.

5.4. Instrumentos para coleta de dados

Foi aplicado um questionário com informações sociodemográficas e ocupacionais como idade, sexo, estado civil, escolaridade, renda, número de filhos e dependentes, período de trabalho, carga horária diária, tempo de trabalho atual, tipo de vínculo empregatício, licenças, férias, afastamentos e questões sobre o relacionamento com a equipe e chefia (APÊNDICE B)

Para avaliação da cultura organizacional na perspectiva dos trabalhadores, foi utilizado o Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional – IBACO (ANEXO A). O IBACO foi elaborado e validado por pesquisadores brasileiros (Ferreira *et al.*, 2002) a partir do modelo teórico de Hofstede (1991), com o objetivo de identificar os valores e práticas que caracterizam a cultura de uma organização a partir da perspectiva dos profissionais. Apresenta 94 itens, dos quais 55 estão relacionados aos valores organizacionais, como: profissionalismo cooperativo, rigidez na estrutura hierárquica de poder, valores de profissionalismo competitivo e

individualista e de bem-estar e satisfação. Apresenta ainda 39 itens relacionados às práticas organizacionais (Ferreira *et al.*, 2002).

Colombelli (2009) elaborou uma versão reduzida e adaptada composta por 30 afirmativas distribuídas igualmente entre três fatores de valores: profissionalismo cooperativo (VPC), profissionalismo competitivo (VPI), satisfação e bem-estar dos empregados (VBE); e três fatores de práticas: integração externa (PIE), recompensa e treinamento (PRT) e promoção do relacionamento interpessoal (PPR). Todas as perguntas do instrumento são fechadas, assim o trabalhador deveria assinalar, a partir de sua percepção, se cada afirmação se aplica “de modo algum” (1 ponto), “pouco” (2 pontos), “razoavelmente” (3 pontos), “bastante” (4 pontos) ou “totalmente” (5 pontos) à organização.

O cômputo do escore médio de cada fator do IBACO para cada participante foi obtido somando os valores correspondentes aos respectivos fatores e dividindo o valor pelo número de componentes. Desta forma, calculando-se a média aritmética dos fatores, os escores podem variar de um a cinco, e quanto maior o resultado, maior é o grau em que o valor ou prática se aplica na organização.

Para a análise do presenteísmo foi utilizado o questionário de limitações no trabalho, o *Work Limitations Questionnaire* – WLQ – (ANEXO B) que foi desenvolvido em um período de 4 anos, sendo disponibilizado para uso em 1999 após vários estudos terem fornecido evidência de sua validade, confiabilidade e precisão. Já foi validado em diferentes populações de pacientes e empregados e para várias condições de saúde. O WLQ é um questionário autoadministrável, com 25 itens, que mede o grau de interferência dos problemas de saúde na capacidade de desenvolver tarefas no trabalho e o impacto dessa interferência na produtividade. Esse questionário foi desenvolvido para avaliar indivíduos que estejam efetivamente empregados. Uma característica particular do WLQ é que ele pede ao entrevistado que avalie o seu próprio grau de dificuldade para realizar tarefas específicas exigidas no trabalho (Lerner *et al.*, 2001). Dos instrumentos disponíveis, o WLQ é o que teve suas propriedades psicométricas mais extensivamente testadas para avaliar o impacto da saúde geral e de condições específicas na produtividade dos indivíduos. Dessa forma, a validação do WLQ é relevante tanto para os aspectos científicos do desenvolvimento dessa área de pesquisa, quanto para as implicações sociais e econômicas que permeiam essa área do conhecimento (Oliveira *et al.*, 2021).

Quanto ao WLQ, as questões relacionadas à Gerência do Tempo (1 a 5) e de 12 a 25 foram invertidas, conforme orientação dos autores da versão original do instrumento. Versão adaptada para o contexto brasileiro (Soárez *et al.*, 2007). A partir da estruturação dos domínios, foi utilizada a seguinte fórmula para o cálculo do índice geral que indica o presenteísmo: Índice do WLQ = $(0,00048 * \text{WLQ Gerência de tempo} + 0,00036 * \text{WLQ Demanda física} + 0,00096 * \text{WLQ Demanda mental-interpessoal} + 0,00106 * \text{WLQ Demanda de produção})$. Posteriormente, para analisar a presença ou ausência de presenteísmo, foi realizada a dicotomização da variável índice, sendo: Presenteísmo ausente $< 4,9$ pontos; Presenteísmo presente $\geq 5,0$ pontos (Lerner *et al.*, 2001).

5.5. Análise dos dados

Os dados foram analisados no programa SPSS, versão 25.0. Inicialmente foi realizado teste de normalidade de *Kolmogorov-Smirnov* para verificação da normalidade das variáveis quantitativas, o qual demonstrou normalidade dos dados.

As variáveis contínuas foram apresentadas como médias e desvio-padrão e, as categóricas, como frequências absolutas e relativas. Além disso, para os dados relativos as escalas utilizadas, foram calculados intervalos de confiança de 95% (IC 95%) para média.

Após o computo dos escores do WLQ e fator do IBACO foi realizada correlação de Pearson para verificar a associação entre esses dois instrumentos e a associação entre o WLQ e as variáveis contínuas.

O teste t de *Student* para amostras independentes foi utilizado para comparar a cultura organizacional na perspectiva dos trabalhadores segundo sexo e para comparar médias de WLQ entre as variáveis categóricas.

Para estimar os fatores associados à satisfação do trabalho foi realizada análise de regressão linear. Inicialmente foi realizada análise bivariada. Aquelas com valor de $p < 0,20$ e idade foram incluídas no modelo multivariável.

Para análise bivariada e multivariada foram realizados ajustes nas categorizações com dicotomização das variáveis, a saber: renda ($\leq 5.000,00$ e $> 5.000,00$), afastamento (≤ 15 dias e > 15 dias), estado civil (sem companheiro x com companheiro), escolaridade (ensino médio x ensino superior).

Para a análise de consistência interna das escalas foi utilizado coeficiente Alfa de Cronbach, com valor aceitável acima de 0,7, sendo: Alpha de Cronbach para o WLQ: 0,735, para o IBACO

0,941. Em todas as análises valores de $p < 0,05$ foram considerados estatisticamente significantes (TRIOLA, 2008).

5.6. Aspectos éticos

Para realização do estudo foi solicitada a autorização da instituição coparticipante (ANEXO C). O projeto desta dissertação foi aprovado pelo CEP da Universidade Federal de Catalão (UFCAT), sob o número do parecer 5.886.503 (ANEXO D).

6. RESULTADOS

6.1. MANUSCRITO 1

CULTURA ORGANIZACIONAL NA PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES DE UM SISTEMA DE COOPERATIVA DE SAÚDE

Raíssa Martins Chini

Luiz Almeida da Silva

RESUMO

Introdução: A cultura organizacional engloba um conjunto de representações sociais dentro das organizações, formando um instrumento de poder. Dentre as organizações, destacam-se as cooperativas de saúde, as quais surgiram frente ao cenário de más condições de atendimento no sistema público de saúde e têm a sua importância relacionada com seus objetivos. No entanto, poucos são os dados que caracterizam a cultura organizacional de cooperativas de planos de saúde.

Objetivo: Avaliar a cultura organizacional na perspectiva dos trabalhadores da equipe multiprofissional de um sistema de cooperativa de saúde. **Métodos:** Estudo transversal realizado no período de 10/02/2023 a 17/02/2023, com colaboradores de uma cooperativa de plano de saúde do município de Catalão, Goiás. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (protocolo 5.886.503). Foram incluídos, profissionais das áreas técnicas, administrativas e gerências, maiores de 18 anos, de ambos os sexos, com tempo mínimo de três meses de trabalho. Foi aplicado um questionário semiestruturado para investigar características sociodemográficas e de trabalho. A cultura organizacional foi avaliada pelo Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO). **Resultados:** A idade média dos profissionais foi de $33,0 \pm 10,0$ anos, a maioria era do sexo feminino (76,9%) e 48,7% dos participantes possuía ensino superior completo. Os auxiliares e analistas representavam igualmente 29,5% dos participantes. A “Promoção do relacionamento interpessoal” apresentou menor média ($2,90 \pm 0,93$), enquanto o fator “Profissionalismo competitivo e individualista” apresentou a maior média ($3,91 \pm 0,89$). Ao analisar os escores do IBACO de acordo com o sexo e com o nível de atuação, não foram observadas diferenças significativas. **Conclusão:** De acordo com a perspectiva dos trabalhadores avaliados a cooperativa de plano de saúde analisada apresentou rendimento mediano em todas as dimensões

do IBACO. Sugere-se, a partir dos resultados do presente estudo que a cooperativa incentive e promova melhorias na promoção do relacionamento interpessoal, uma vez que os sistemas de relacionamento não estão sendo desempenhados de forma satisfatória na opinião dos trabalhadores através de ações institucionais.

Palavras-chave: Cultura Organizacional; Cultura Corporativa; Saúde Ocupacional.

ABSTRACT

Introduction: Organizational culture encompasses a set of social representations within organizations, forming an instrument of power. Among the organizations, health cooperatives stand out, which emerged in the face of poor conditions of care in the public health system and have their importance related to their objectives. However, there are few data that characterize the organizational culture of health plan cooperatives. **Objective:** To evaluate the organizational culture from the perspective of workers in the multidisciplinary team of a health cooperative system. **Methods:** Cross-sectional study carried out from 02/10/2023 to 02/17/2023, with employees of a health plan cooperative in Catalão, Goiás. The study was approved by the Research Ethics Committee (protocol 5.886.503). Professionals from the technical, administrative and management areas, over 18 years old, of both genders, with a minimum of three months of work were included. A semi-structured questionnaire was applied to investigate sociodemographic and work characteristics. Organizational culture was assessed by the Brazilian Instrument for the Assessment of Organizational Culture (IBACO). **Results:** The average age of professionals was 33.0 ± 10.0 years, most were female (76.9%) and 48.7% of participants had completed higher education. Assistants and analysts equally represented 29.5% of the participants. “Promotion of interpersonal relationships” had the lowest average (2.90 ± 0.93), while the factor “Competitive and individualistic professionalism” had the highest average (3.91 ± 0.89). When analyzing the IBACO scores according to gender and performance level, no significant differences were observed. **Conclusion:** According to the perspective of the evaluated workers, the health plan cooperative analyzed presented median performance in all dimensions of IBACO. Based on the results of this study, it is suggested that the cooperative encourage and promote improvements in the promotion of interpersonal relationships, since the relationship systems are not being performed satisfactorily in the opinion of workers through institutional actions.

Keywords: Organizational culture; Corporate culture; Occupational Health.

INTRODUÇÃO

A cultura se apresenta como um fenômeno social dinâmico, podendo ser moldado conforme as interações dos seus componentes e pelo comportamento da liderança, construindo uma estrutura que permeia as normas e regras que delimitam o comportamento. Desta forma, não há definição unânime sobre cultura; ela é um conceito abstrato que é adaptada frente as significações sociais e organizacionais (Santos, 2021). Schein (2009) descreve que a cultura de um grupo é formada por “um padrão de suposições básicas compartilhadas, que foi aprendido por um grupo à medida que solucionava seus problemas de adaptação externa e de integração interna”.

Em âmbito social, são encontradas as organizações, as quais precisam de mediação humana para existirem; assim, são constantemente influenciadas pelo seu ambiente externo que, consequentemente, influencia a construção da identidade da organização (Santos; Damian; Valentim, 2019). Os membros que compõem as organizações trazem para o ambiente do trabalho os seus valores construídos através dos processos de aprendizagem familiar e educacional, e, através de intersubjetividades, se adaptam para construir formas de sentir, pensar e agir dentro das organizações (Paz *et al.*, 2019). Deste modo, a cultura organizacional engloba um conjunto de representações sociais dentro das organizações, sendo também instrumento de poder. Ela é influenciada por crenças e valores dos gestores, e constitui o aspecto mais importante da organização, uma vez que contribui para o direcionamento das atividades (Santos; Ribeiro, 2023). Segundo os autores Santos, Damian e Valentim (2019), a cultura organizacional influencia os sentimentos, as percepções e os valores dos indivíduos que ali estão inseridos.

Os comportamentos, cerimônias e rituais integram os valores organizacionais, que incluem as reuniões (e sua frequência), controle de mensagens eletrônicas (*e-mails*), encontros sociais das equipes de trabalho, entre outros, e formam a parte mais complexa da análise cultural. Já as práticas, que são constituídas pelos comportamentos e atitudes, são bastante influenciadas pelos valores, e trata-se da forma de aprendizagem por meio da socialização que ocorre entre os indivíduos da organização, com intuito de ensinar os membros a lidarem com as situações, frente ao que a empresa valoriza (Ferreira; Assmar, 2008). Deste modo, cada organização detém a sua singularidade, a qual pode ser mapeada através de determinados instrumentos, possibilitando caracterizá-la.

Nessas organizações estão incluídas as cooperativas de saúde, as quais surgiram frente ao cenário de más condições de atendimento no sistema público de saúde, o que possibilitou com que as empresas de medicina em grupo estimulassem o processo de mercantilização do setor público no Brasil (Bertolli Filho, 2000). As cooperativas de saúde objetivam preservar e promover a saúde humana, envolvendo ações de promoção da saúde, prevenção de doenças e recuperação da saúde (OCB, 2016).

De acordo com Gomes e Dewes (2017), uma organização do tipo cooperativista possui características próprias e bastante distintas do que é encontrado em empresas mercantis. Desta forma, investigar a cultura organizacional de cooperativas de saúde e a percepção que seus colaboradores possuem se faz importante, frente à relevância do conhecimento sobre as questões relacionadas à cultura organizacional, as relações de poder e a cooperação, além da necessidade de maior exploração do assunto.

Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo avaliar a cultura organizacional na perspectiva dos trabalhadores da equipe multiprofissional de um sistema de cooperativa de saúde.

MÉTODOS

Participantes e ética

Trata-se de um estudo transversal, que teve como população alvo, colaboradores de uma cooperativa de plano de saúde do município de Catalão, Goiás.

Para a seleção da amostra, não foi realizado cálculo amostral, optando-se por trabalhar com toda a população que cumprisse os critérios de seleção e aceitassem participar voluntariamente, configurando-se numa amostra de conveniência.

Foram incluídos, profissionais das áreas técnicas, administrativas e gerências, maiores de 18 anos, de ambos os sexos, com tempo mínimo de três meses de trabalho na cooperativa, em exercício de suas atividades na cooperativa e que concordassem em participar do estudo mediante a leitura, ciência e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram excluídos aqueles que não forneceram respostas completas e/ou não preencheram corretamente os questionários.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (protocolo nº 5.886.503) da Universidade Federal de Catalão. A pesquisa foi conduzida de acordo com a Resolução 466/2012. Todos os participantes assinaram o TCLE.

Coleta de dados

Para análise de dados sociodemográficos e ocupacionais, foi aplicado um questionário semiestruturado o qual contou com perguntas abertas e fechadas. Os participantes foram questionados quanto a idade, sexo, estado civil, escolaridade, renda, período de trabalho, carga horária diária, tempo de trabalho atual, tipo de vínculo empregatício, licenças, férias, afastamentos e questões sobre o relacionamento com a equipe e chefia.

A cultura organizacional foi avaliada pelo Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional – IBACO, um instrumento nacional construído por Ferreira e Assmar (2002) para avaliar os valores e práticas da cultura organizacional, uma vez que, a cultura se manifesta por meio delas, perspectiva dos trabalhadores. É um questionário que possui 94 itens, divididos em 7 categorias, dos quais 55 afirmações buscam identificar os valores organizacionais e 39 afirmações se referem às práticas organizacionais, dispostas de forma aleatória.

Colombelli (2009) elaborou uma versão reduzida e adaptada composta por 30 afirmativas distribuídas igualmente entre três fatores de valores: profissionalismo cooperativo (VPC), profissionalismo competitivo (VPI), satisfação e bem-estar dos empregados (VBE); e três fatores de práticas: integração externa (PIE), recompensa e treinamento (PRT) e promoção do relacionamento interpessoal (PPR). Todas as perguntas do instrumento são fechadas, assim o trabalhador deveria assinalar, a partir de sua percepção, se cada afirmação se aplica “de modo) algum” (1 ponto), “pouco” (2 pontos), “razoavelmente” (3 pontos), “bastante” (4 pontos) ou “totalmente” (5 pontos) à organização.

Análise estatística

As análises estatísticas foram realizadas no SPSS versão 20.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, EUA), e $p < 0,05$ foi considerado estatisticamente significativo. Inicialmente, a normalidade dos dados foi testada pelo teste de Kolmogorov–Smirnov. As variáveis categóricas são apresentadas por meio de frequências e porcentagens, e as variáveis contínuas são apresentadas como média e

desvio-padrão. Além disso, para os dados relativos as escalas utilizadas, foram calculados intervalos de confiança de 95% (IC 95%) para média.

O cômputo do escore médio de cada fator do IBACO para cada participante foi obtido somando os valores correspondentes aos respectivos fatores e dividindo o valor pelo número de componentes. Desta forma, calculou-se a média dos fatores, sendo que os escores poderiam variar de um a cinco, e quanto maior o resultado, maior é o grau em que o valor ou prática se aplica na organização. O teste *t* de Student para amostras independentes foi utilizado para comparar a cultura organizacional na perspectiva dos trabalhadores segundo sexo.

Para a análise de consistência interna das escalas foi utilizado coeficiente Alfa de Cronbach, com valor aceitável acima de 0,7, sendo: Alpha de Cronbach para o IBACO 0,941 (Triola, 2008).

RESULTADOS

Na tabela 1 são apresentados os dados sociodemográficos e ocupacionais de colaboradores de uma cooperativa de plano de saúde do município de Catalão, Goiás. A idade média dos profissionais foi de $33,00 \pm 10,00$ anos, a maioria era do sexo feminino (76,9%) e 48,7% dos participantes possuía ensino superior completo. Os auxiliares e analistas representavam igualmente 29,5% dos participantes. Em relação ao turno de trabalho, todos eram trabalhadores diurnos e apenas 14,1 exercia outra atividade remunerada (Tabela 1).

Tabela 1. Caracterização do perfil sociodemográfico e ocupacional de colaboradores de uma cooperativa de plano de saúde do município de Catalão, Goiás (n=78).

Variáveis	n (%) ou média $\pm$ DP
Dados sociodemográficos	
<i>Idade (anos)</i>	33,0 $\pm$ 10,0
<i>Sexo feminino</i>	60 (76,9)
<i>Estado civil</i>	
Solteiro	29 (37,2)
Casado	45 (57,7)
Separado	3 (3,8)
Viúvo	1 (1,3)
<i>Nível de escolaridade</i>	
2º grau completo	1 (1,3)
3º grau completo	19 (24,4)
Ensino superior completo	38 (48,7)
Pós-graduação	20 (25,6)

<i>Renda</i>	5.751,5 ± 3209,4
<i>Dados ocupacionais</i>	
<i>Nível de atuação</i>	
Auxiliar	23 (29,5)
Assistente	22 (28,2)
Analista	23 (29,5)
Gestão	10 (12,8)
<i>Turno de trabalho diurno</i>	78 (100,0)
<i>Tipo de vínculo empregatício</i>	
Estagiário	4 (5,1)
CLT	74 (94,9)
<i>Exerce outra atividade</i>	11 (14,1)
<i>Realiza hora extra</i>	
Todos os dias	2 (2,6)
Frequentemente/ Às vezes	67 (85,9)
Nunca	9 (11,5)
<i>Teve algum afastamento médico no atual trabalho</i>	23 (29,5)
<i>Teve algum afastamento médico no ano de 2022</i>	10 (12,8)
<i>Teve desgaste físico e mental no atual trabalho</i>	54 (69,2)
<i>Teve problemas de relacionamento no atual trabalho</i>	16 (20,5)
<i>Recebe apoio suficiente de sua chefia imediata no atual trabalho</i>	75 (96,2)

Nota: CLT: Consolidação das leis de trabalho.

A análise descritiva dos fatores do IBACO é apresentada na Tabela 2. Observa-se que a “Promoção do relacionamento interpessoal” apresentou menor média ($2,90 \pm 0,93$), enquanto o fator “Profissionalismo competitivo e individualista” apresentou a maior média ($3,91 \pm 0,89$). Assim, o questionamento se as relações entre empregados e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis apresentou a menor média ($1,78 \pm 1,03$), seguida pela percepção de que os empregados se relacionam como se fossem da família ($2,28 \pm 0,93$).

Por sua vez, o fator “Profissionalismo competitivo e individualista” apresentou a maior média ($3,91 \pm 0,89$) entre os fatores, sendo que, os itens que apresentaram maiores médias foram: Criatividade é um dos requisitos básicos para a ocupação de cargos gerenciais ($4,24 \pm 0,90$); e o Crescimento profissional é considerado indispensável à permanência do funcionário na casa ($4,36 \pm 0,81$).

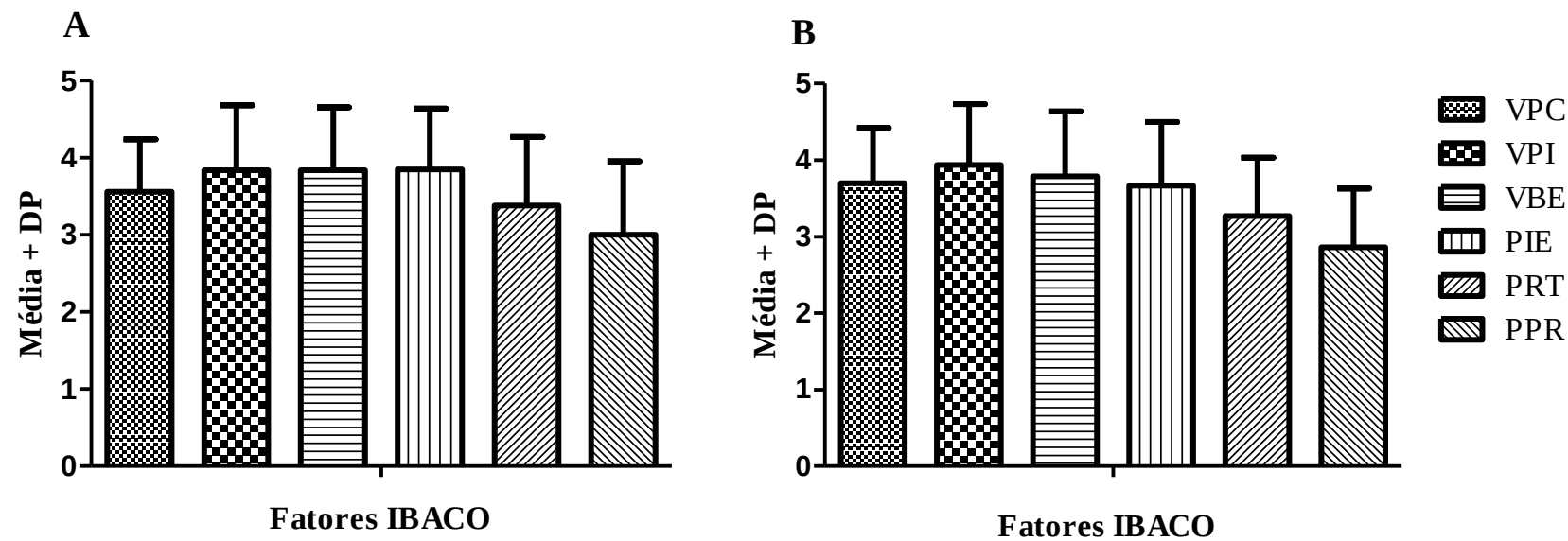
Tabela 2. Análise descritiva dos fatores do IBACO segundo valores e práticas organizacionais em trabalhadores de uma cooperativa de saúde (n=78) Catalão, GO, 2023.

Fatores	Itens	Média $\pm$ DP	IC 95%	Alfa-Cronbach
Profissionalism o cooperativo	1. A preocupação do empregado com a qualidade de seu serviço é bem-vista	2,71 $\pm$ 1,36	2,40 - 3,01	0,651
	2. O esforço e a dedicação ao trabalho são qualidades bastante apreciadas.	4,45 $\pm$ 0,86	4,25 - 4,64	
	3. O profissionalismo dos empregados é visto como uma grande virtude	3,60 $\pm$ 1,08	3,36 - 3,85	
	4. A preocupação em superar as dificuldades do dia a dia é vista como de grande valor.	4,45 $\pm$ 0,80	4,27 - 4,63	
	5. Os empregados que demonstram dedicação e espírito de colaboração são os melhores modelos a serem seguidos.	3,15 $\pm$ 1,30	2,86 - 3,45	
	Escore do fator	3,62 $\pm$ 1,08	3,20 - 4,02	
Profissionalism o competitivo e individualista	06. Somente os bons empregados recebem benefícios que lhes garantem um melhor bem-estar.	3,97 $\pm$ 1,21	3,70 - 4,25	0,776
	07. A criatividade é um dos requisitos básicos para a ocupação de cargos gerenciais.	4,24 $\pm$ 0,90	4,04 - 4,45	
	08. O crescimento profissional é considerado indispensável à permanência do funcionário na casa.	4,36 $\pm$ 0,81	4,18 - 4,54	
	09. A competição é valorizada, mesmo que de forma não sadia, porque o objetivo maior da organização é a produtividade.	3,21 $\pm$ 1,35	2,90 - 3,51	
	10. A competição é vista como indispensável à obtenção de bons resultados.	3,81 $\pm$ 1,15	3,55 - 4,07	
	Escore do fator	3,91 $\pm$ 0,89	3,50 - 4,40	
Satisfação e bem-estar dos funcionários	11. As necessidades pessoais e o bem-estar dos funcionários constituem uma preocupação constante na organização.	3,22 $\pm$ 1,24	2,94 - 3,50	0,860
	12. Investe-se no crescimento profissional dos empregados.	3,27 $\pm$ 1,11	3,02 - 3,52	
	13. Os empregados recebem treinamento para poderem desenvolver sua criatividade.	4,23 $\pm$ 1,03	4,00 - 4,46	
	14. Programas para aumentar a satisfação dos empregados são regularmente desenvolvidos.	4,14 $\pm$ 0,90	3,94 - 4,35	
	15. Programas destinados a melhorar o bem-estar dos empregados são implementados e testados.	4,15 $\pm$ 0,94	3,94 - 4,37	
	Escore do fator	3,80 $\pm$ 0,88	3,10 - 4,26	
Integração Externa	16. O atendimento às necessidades do cliente é uma das metas mais importantes.	3,46 $\pm$ 1,19	3,19 - 3,73	0,821
	17. Persegue-se a excelência de produtos e serviços como forma de satisfazer aos usuários.	4,03 $\pm$ 1,02	3,80 - 4,26	
	18. O acompanhamento e atendimento das necessidades dos usuários são feitos constantemente.	3,27 $\pm$ 1,05	3,03 - 3,51	
	19. Mantêm-se relações amigáveis com os usuários.	3,91 $\pm$ 1,12	3,66 - 4,16	
	20. As inovações são em geral introduzidas para atender às necessidades do usuário.	3,90 $\pm$ 1,00	3,67 - 4,12	
	Escore do fator	3,71 $\pm$ 0,91	3,34 - 4,23	
Recompensa e treinamento	21. Os empregados que apresentam ideias inovadoras costumam ser premiados.	3,78 $\pm$ 1,16	3,52 - 4,04	0,721
	22. Os empregados são premiados quando apresentam um desempenho que se destaca aos demais.	3,99 $\pm$ 0,97	3,77 - 4,21	
	23. Eventos sociais com a distribuição de brindes são comumente realizados para os funcionários.	2,19 $\pm$ 1,19	1,92 - 2,46	
	24. As inovações costumam ser introduzidas através de programas de qualidade.	3,09 $\pm$ 1,22	2,81 - 3,36	
	25. Os empregados costumam ser premiados quando alcançam metas pré-estabelecidas.	3,44 $\pm$ 1,20	3,16 - 3,71	
	Escore do fator	3,30 $\pm$ 0,79	2,98 - 3,79	
Promoção do relacionamento o interpessoal	26. Os empregados têm ampla liberdade de acesso aos diretores.	3,85 $\pm$ 0,99	3,62 - 4,07	0,741
	27. Os chefes imediatos são como pais para os subordinados.	3,47 $\pm$ 1,15	3,22 - 3,73	
	28. É prática comum a comemoração dos aniversários pelo empregado.	3,10 $\pm$ 1,32	2,80 - 3,40	
	29. As relações entre empregados e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis.	1,78 $\pm$ 1,03	1,55 - 2,01	
	30. Os empregados se relacionam como se fossem uma grande família.	2,28 $\pm$ 1,26	2,00 - 2,57	
	Escore do fator	2,90 $\pm$ 0,93	2,51 - 3,28	

Nota: DP: desvio padrão; IBACO: Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional; IC: intervalo de confiança.

Os escores dos fatores do instrumento IBACO foram avaliadas de acordo com o sexo (masculino *versus* feminino) e são apresentadas na Figura 1. Observa-se que os valores são bastante semelhantes e não foram observadas diferenças significativas em nenhum fator.

Figura 1. Distribuição dos fatores do IBACO segundo valores e práticas organizacionais em trabalhadores de uma cooperativa de saúde de acordo com o sexo. Catalão, GO, 2023.



Nota: A: Distribuição dos fatores do IBACO para homens; B: Distribuição dos fatores do IBACO para Mulheres. DP: desvio padrão; IBACO: Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional; VPC: profissionalismo cooperativo; VPI: profissionalismo competitivo; VBE: satisfação e bem-estar dos empregados; PIE: integração externa, PRT: recompensa e treinamento; PPR: promoção do relacionamento interpessoal.

Além disso, os escores dos fatores do instrumento IBACO também foram avaliados de acordo com o nível de atuação do profissional e não foram observadas diferenças significativas (dados não apresentados graficamente).

DISCUSSÃO

A maioria da amostra do presente estudo era composta por indivíduos do sexo feminino, adultos jovens (média de idade de $33,00 \pm 10,00$ anos) e que possuíam nível superior completo (com os sem pós-graduação). Oliveira e colaboradores (2019), ao realizarem um estudo também com profissionais que trabalhavam em uma cooperativa de plano de saúde encontraram perfil semelhante, uma vez que a maioria dos participantes também era do sexo feminino, com média de idade próxima (32,4 anos) aos nossos voluntários e que a maior parte apresentava nível superior completo.

Quanto à análise descritiva dos fatores do IBACO observa-se que a promoção do relacionamento interpessoal foi o fator que apresentou menor média, sendo o item com menor média “As relações entre empregados e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis” ($1,78 \pm 1,03$), demonstrando que este necessita de ações institucionais. Esse fator está relacionado com uma maior coesão entre os trabalhadores, desenvolvimento do trabalho em equipe, valorização dos indivíduos e a satisfação no trabalho.

Os dados supracitados corroboram com os achados de Rocha e colaboradores (2014) que buscou analisar a cultura organizacional de um hospital público brasileiro, com uma amostra composta por 52 enfermeiros e 146 técnicos e auxiliares de enfermagem. Ambos os profissionais consideravam que a promoção das relações interpessoais (média = 2,94 e 2,57, respectivamente) é uma prática que não está alcançando os objetivos da instituição.

Em contrapartida, um estudo também com profissionais da enfermagem ($n=52$), encontrou que a promoção das relações interpessoais e satisfação no trabalho são práticas razoavelmente aplicadas na percepção de 31 enfermeiros (59,62%) e bastante aplicáveis no hospital para 20 enfermeiros (38,46%) (Carvalho *et al.*, 2013). Assim como De Souza e colaboradores (2019) que encontraram que o relacionamento interpessoal, foi um fator muito bem avaliado pelos funcionários de uma empresa do ramo de hotelaria (média = 3,4), sendo possível notar que há uma relação afetiva que circunda os relacionamentos dentro da empresa, sendo comum que a qualquer momento os funcionários tenham acesso ao gerente e ao dono do hotel, podendo expor seus posicionamentos e críticas.

Dos fatores avaliados pelo IBACO o que apresentou maior média entre os trabalhadores foi o “Profissionalismo competitivo e individualista” ($3,91 \pm 0,89$). Esse fator diz respeito a valorização prioritária da competência, do desempenho e eficácia individuais na execução de tarefas para a obtenção dos objetivos desejados, ainda que isso implique a necessidade de "passar por cima" dos colegas que almejam objetivos semelhantes. Ou seja, os trabalhadores que participaram do presente estudo, sentem que dentro da empresa esse fator é muito relevante, cabendo à instituição verificar, visto que na empresa não existe incentivo à competitividade entre os funcionários nem ao crescimento profissional a partir da elevação de cargos mediante resultados positivos e crescentes que o funcionário venha a apresentar, e sim, valorização da competência, desempenho e eficácia individuais no exercício profissional. Média muito próxima (3,40) foi encontrada por De Souza e colaboradores (2019).

Entretanto, outros pesquisadores encontraram médias abaixo do valor encontrado no presente estudo e no estudo supracitado. Rocha *et al.* (2016) encontraram média de 2,13 para o VPI, os mesmos pesquisadores avaliando outra população de enfermeiros encontraram uma média de 2,13 para a existência de profissionalismo individual e competitivo, Vegro *et al.* (2016) encontraram 2,69 e 63,46% dos profissionais avaliados por Carvalho *et al.* (2013) acreditam que se aplicam razoavelmente no hospital e 19 enfermeiros (36,54%) julgam que há pouca competição no hospital.

Esses resultados revelam que os valores e práticas que definem a cultura organizacional dessa cooperativa de saúde estão intimamente relacionados ao modelo de organização e gestão do trabalho adotado na instituição, que busca valorização de seus colaboradores com incentivo ao crescimento e desenvolvimento profissional. Estes dados corroboram com os resultados de estudos desenvolvidos por Hofstede; Hofstede e Minkov (2010) em 76 países, os quais comprovaram que diferentes dimensões da cultura das organizações definem as práticas e os valores institucionais.

Sob a ótica comportamental, os comportamentos do sexo feminino são diferentes dos comportamentos observados no sexo masculino, independentemente do tipo de sociedade (tradicional ou moderna). Características como firmeza, competição e rigor são esperados como comportamentos masculinos, enquanto delicadeza, ternura e generosidade estão ligadas ao comportamento feminino (Hofstede, 1991). No entanto, em nosso estudo, ao avaliarmos os escores do instrumento IBACO de acordo com o sexo, não foram encontradas diferenças significativas (Figura 1). Isso pode ser explicado pelo fato de, atualmente, haver certa tendência em eliminar papéis diferenciados entre homens

e mulheres, redução da discriminação sexual e menor distribuição diferenciada das tarefas (Brito, 2009).

Além disso, ao analisarmos os escores do IBACO entre os diferentes níveis de atuação dos profissionais, observou-se a ausência de diferenças significativas (dados não apresentados graficamente). Esse fato pode ser explicado pelo reduzido número de indivíduos em cada grupo, o que acaba fragilizando a análise estatística.

O presente estudo apresenta limitações. Primeiramente, os dados são referentes à uma pesquisa de desenho transversal, que não nos permite estimar uma causalidade reversa, depende do viés de memória. Além disso, os dados foram coletados em apenas uma cooperativa de saúde da cidade de Catalão, GO, com uma amostra relativamente pequena. No entanto, os resultados encontrados foram obtidos na maior cooperativa de saúde da cidade e a partir da maioria dos profissionais que trabalhavam na empresa, o que reflete a realidade do local.

CONCLUSÃO

Assim, conclui-se a cooperativa de plano de saúde analisada obteve rendimento mediano em todas as dimensões do IBACO. Além disso, não houve diferenças significativas de acordo com o sexo ou nível de atuação. Assim, espera-se que os resultados do presente trabalho possam proporcionar reflexões sobre a cultura organizacional da empresa, bem como contribuir para a implementação de estratégias que visem contribuir com as práticas e os valores no ambiente organizacional, principalmente no que se refere a promoção do relacionamento interpessoal. Em adição, compete a empresa atuar na promoção de um ambiente organizacional que promova a adoção de novas formas de gestão e organização do trabalho em todas as suas dimensões, principalmente em razão do impacto do relacionamento interpessoal na saúde e satisfação dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BERTOLLI FILHO, C. **História da Saúde Pública no Brasil**, (4ª ed.), Ática, São Paulo, 2000.

CARVALHO, M. C. de. *et al.* Valores e práticas de trabalho que caracterizam a cultura organizacional de um hospital público. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 22, n. 3, p. 746–753, 2013.

COLOMBELLI, R. L. **Avaliação dos valores e práticas que caracterizam a cultura organizacional da secretaria judiciária do Superior Tribunal de Justiça (STJ)**. 2009. 40 f. Monografia (Especialização em Gestão Judiciária) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

DE SOUZA, A. S. *et al.* A cultura organizacional e o planejamento de ações em uma organização na cidade de Salvador-BA. **Seminário Estudantil de Produção Acadêmica**, v. 16, 2019.

FERREIRA, M. C. *et al.* Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. **Estudos De Psicologia**, v. 7, n. 2, p. 271–280, 2002.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. **Cultura organizacional**. In: SIRQUEIRA, M. M. M. (org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GOMES, A. P.; DEWES, F. Estilos de liderança: estudo de caso em uma cooperativa de saúde. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica**, n. 7, 2017.

HOFSTEDE, G.; HOFSTEDE, J. H.; MINKOV, M. **Culture and organizations: software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival**. 3ªed. New York (US): McGraw-Hil; 2010.

HOFSTEDE, G. **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. London, UK: McGraw-Hill. 1991.

ORGANIZAÇÕES DAS COOPERATIVAS DO BRASIL - OCB. **Agenda Institucional do Cooperativismo**, mar., Brasília, 2016.

PAZ, M. G. T. *et al.* Personal organizational well-being and quality of organizational life: the mediating role of organizational culture. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. eRAMD200122, 2020.

ROCHA, F. L. R. *et al.* A cultura organizacional de um hospital público brasileiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, p. 308-314, 2014.

ROCHA, F. L. R. *et al.* Cultura organizacional de um hospital psiquiátrico e resiliência dos trabalhadores de enfermagem. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 69, p. 817-824, 2016.

SANTOS, L. F.; *et al.* A relevância do clima organizacional nas organizações. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 4, e0310413147, 2021.

SANTOS, V. C. B.; DAMIAN, I. P. M.; VALENTIM, M. L. A cultura organizacional como fator crítico de sucesso à implantação da gestão do conhecimento em organizações. **Inf. & Soc.:Est.**, v. 29, n. 1, p. 51-66, 2019.

SANTOS, H. S.; RIBEIRO, P. C. Comunicação Interna e Cultura Organizacional: Revisão de Literatura. **Interações: Sociedade e as novas modernidades**, v. 44, p. 53-69, 2023.

SCHEIN, E. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Editora Atlas SA, 2009.

TRIOLA, M. F. **Introdução à Estatística**. 10ª ed. São Paulo: LCT, 2008.

VEGRO, T. C. *et al.* Cultura organizacional de um hospital privado. **Rev Gaúcha Enferm**, v. 37, n. 2, e49776, 2016.

6.2. MANUSCRITO 2

O PRESENTEÍSMO E SUA RELAÇÃO COM A CULTURA ORGANIZACIONAL EM TRABALHADORES DE UM SISTEMA DE COOPERATIVA DE SAÚDE

Raíssa Martins Chini

Luiz Almeida da Silva

RESUMO

Introdução: O presenteísmo se traduz em sofrimento físico ou psíquico, e impacta negativamente o bem-estar dentro e fora do trabalho. Frente aos prejuízos que essa situação pode gerar as organizações e/ou aos colaboradores, investigar os fatores relacionados com o presenteísmo se faz importante. **Objetivo:** Avaliar a ocorrência do presenteísmo e sua relação entre a cultura organizacional e fatores sociodemográficos e ocupacionais em trabalhadores. **Métodos:** Estudo transversal, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Catalão (protocolo nº 5.886.503), com 78 colaboradores de uma cooperativa de plano de saúde. Foi utilizado um questionário semiestruturado para avaliar as variáveis sociodemográficas e ocupacionais. O grau de interferência dos problemas de saúde na capacidade de desenvolver tarefas laborais e produtividade foi avaliado pelo instrumento de pesquisa *Work Limitations Questionnaire* (WLQ), enquanto a cultura organizacional foi avaliada pelo Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO). **Resultados:** A amostra teve predominância do sexo feminino, jovens, casados e com ensino superior completo. Cerca de metade dos voluntários (42,3%) possuíam filhos. Apenas o domínio “Demanda física” do WLQ apresentou correlações positivas e fracas para quase todos os domínios do IBACO. Observou-se que indivíduos do sexo masculino têm maior facilidade em gerenciar o tempo enquanto, pessoas que possuem problemas no relacionamento apresentam maior dificuldade. Além disso, indivíduos que possuem filhos têm maior habilidade para gerenciar “Demanda interpessoal” e “Demanda de produção”. **Conclusão:** Características do presenteísmo foram observadas em indivíduos do sexo feminino, que apresentavam problemas de relacionamento e que não tinham filhos. Além disso, foram encontradas correlações entre a cultura organizacional e a demanda física dos voluntários, que apesar de positivas, as associações observadas eram

fracas, entretanto, cabe atenção uma vez que problemas de ordem física podem acarretar a capacidade de atender às demandas da gestão de maneira mais satisfatória.

Palavras-chave: Presenteísmo; Cultura Organizacional; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Introduction: Presenteeism translates into physical or psychological suffering, and negatively impacts well-being inside and outside work. Faced with the damage that this situation can generate for organizations and/or employees, investigating the factors related to presenteeism is important. **Objective:** To evaluate the occurrence of presenteeism and its relationship between organizational culture and sociodemographic and occupational factors in workers. **Methods:** Cross-sectional study, approved by the Ethics Committee for Research with Human Beings of the Federal University of Catalão (protocol 5.886.503), with 78 employees of a health plan cooperative. A semi-structured questionnaire was used to assess sociodemographic and occupational variables. The degree of interference of health problems in the ability to carry out work tasks and productivity was assessed using the Work Limitations Questionnaire (WLQ) research instrument, while organizational culture was assessed using the Brazilian Instrument for the Assessment of Organizational Culture (IBACO). **Results:** The sample was predominantly female, young, married and with higher education. About half of the volunteers (42.3%) had children. Only the “Physical Demand” domain of the WLQ showed positive and weak correlations for almost all the IBACO domains. It was observed that male individuals find it easier to manage time, while people who have relationship problems have greater difficulty. In addition, individuals who have children have greater ability to manage “Interpersonal Demand” and “Production Demand”. **Conclusion:** Characteristics of presenteeism were observed in female individuals, who had relationship problems and who did not have children. In addition, correlations were found between the organizational culture and the physical demand of the volunteers, which despite being positive, the associations observed were weak, however, it is worth attention since physical problems can lead to the ability to meet the demands of work management more satisfying way.

Keywords: Presenteeism; Organizational culture; Worker's Health.

INTRODUÇÃO

O presenteísmo é uma situação que pode ser descrita como estar no trabalho mesmo sendo evidentes limitações que possam ser capazes de provocar redução da capacidade laboral, as quais se traduzem em sofrimento físico ou psíquico, impactando negativamente o bem-estar dentro e fora do trabalho (Kinman, 2019). Em âmbito econômico, o presenteísmo pode provocar redução produtividade no trabalho devido a problemas de saúde, e, consequentemente, comprometer financeiramente as organizações. Em caráter epidemiológico, prejuízos na saúde do trabalhador podem ser observados, tais como depressão, síndrome de Burnout, sintomas musculoesqueléticos, (Santos *et al.*, 2018; Silva *et al.*, 2010; Santos *et al.*, 2022).

Desta forma, levando em consideração todo o impacto sofrido na produção de serviços e bens devido as condições de saúde dos trabalhadores, avaliar o presenteísmo tem se tornado cada vez mais relevante, uma vez que seus danos podem ser minimizados (Vieira, 2018). Assim, os pesquisadores Rainbo e Steege (2017) levantaram um questionamento importante: até onde os trabalhadores estão fisicamente presentes no trabalho, porém limitados em seu desempenho por problemas de saúde (mentais e físicos)? Nesse sentido, a avaliação do presenteísmo pode contribuir para esclarecer morbidades ou situações de desconforto e inadaptação laboral que não podem ser identificadas através dos indicadores de absenteísmo (Pie *et al.*, 2020).

Diante do diversificado *roll* de organizações atualmente existentes, os serviços de saúde ganham destaque, uma vez que nesse ambiente as perdas advindas do presenteísmo impactam a qualidade do cuidado e a segurança do paciente (Rainbo; Steege, 2017; Kossaiy *et al.*, 2017). Dentre as causas do presenteísmo, destacam-se a falta de apoio social no trabalho em equipe, a sobrecarga de trabalho, a complexidade cognitiva e emocional excessiva da tarefa, a instabilidade organizacional e a desconfiança e frustração com a forma como as organizações de saúde são gerenciadas (Eklöf *et al.*, 2014).

Nesse sentido, a cultura organizacional é um fator de importante contribuição para o presenteísmo, o que pode ser observado através da existência de coordenadores presenteístas (Vieira *et al.*, 2018), da atitude geral das chefias perante o assunto (Shimabuku, 2017), de estabelecimentos com regras rigorosas de assiduidade, da contabilização das faltas para definir promoções e manutenção/ renovações de contrato

(Kinnan, 2019) e/ou atribuição de prêmios por assiduidade (Shimabuku, 2017). Com isso, cresce entre os colaboradores da organização o receio de estagnação na carreira.

No mesmo contexto, modelos de gestão que não se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores (Garrido *et al.*, 2017) e não procuram promover um clima organizacional saudável, com inexistência de uma liderança inspiradora, ausência de regras claras para quantificar o desempenho e baixo controle do trabalho dos funcionários (Ammendolia *et al.*, 2016), podem contribuir com o agravamento do presenteísmo.

A qualidade dos serviços prestados pelas organizações tornou-se uma medida estratégica de sobrevivência. Diante do grande crescimento dos planos de saúde no Brasil (ANS, 2017), o presenteísmo instalado em cooperativas de planos de saúde podem gerar prejuízos. Assim avaliar o presenteísmo por meio do registro de dias em que o trabalhador sentiu que deveria estar ausente embora presente no local de trabalho, torna-se de grande relevância.

Considerando tal contexto, este estudo teve como objetivo avaliar a ocorrência do presenteísmo e sua relação entre a cultura organizacional e fatores sociodemográficos e ocupacionais em trabalhadores da equipe multiprofissional de um sistema de cooperativa de saúde.

MÉTODOS

Participantes e ética

Este estudo trata-se de um estudo transversal, cuja amostra foi constituída por trabalhadores de uma cooperativa de plano de saúde do município de Catalão, Goiás. A coleta dos dados ocorreu no período de 10/02/2023 a 17/02/2023.

Como optou-se por convidar a participar do presente estudo toda a população que cumprisse os critérios de seleção e aceitassem participar voluntariamente, não foi realizado cálculo amostral, utilizando-se assim, uma amostra de conveniência.

Incluíram-se na pesquisa trabalhadores das áreas técnicas, administrativas e gerências da cooperativa de plano de saúde, com idade superior a 18 anos, de ambos os sexos (masculino e feminino), que tivessem tempo mínimo de três meses de trabalho na cooperativa e que concordassem em participar do estudo e assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram excluídos aqueles que não preencheram corretamente os questionários e/ou forneceram respostas completas.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (protocolo nº 5.886.503) da Universidade Federal de Catalão. A pesquisa foi conduzida de acordo com a Resolução 466/2012. Todos os participantes assinaram o TCLE.

Coleta de dados

Um questionário semiestruturado, desenvolvido pelos próprios pesquisadores, foi utilizado para avaliação de variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Os participantes foram questionados quanto a idade, sexo, estado civil, escolaridade, renda, período de trabalho, carga horária diária, tempo de trabalho atual, tipo de vínculo empregatício, licenças, férias, afastamentos e questões sobre o relacionamento com a equipe e chefia.

O grau de interferência dos problemas de saúde na capacidade de desenvolver tarefas laborais e produtividade foi avaliado pelo instrumento de pesquisa *Work Limitations Questionnaire* (WLQ), o qual foi validado no Brasil em 2006 (Soárez *et al.*, 2007).

A cultura organizacional foi avaliada pelo Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO), o que tem o objetivo de avaliar os valores e práticas que configuram a cultura de uma organização na perspectiva dos trabalhadores.

Análise estatística

Os dados foram analisados no programa SPSS, versão 25.0. Inicialmente foi realizado teste de normalidade de *Kolmogorov-Smirnov* para verificação da normalidade das variáveis quantitativas, o qual demonstrou normalidade dos dados.

As variáveis contínuas foram apresentadas como médias e desvio-padrão e, as categóricas, como frequências absolutas e relativas. Além disso, para os dados relativos as escalas utilizadas, foram calculados intervalos de confiança de 95% (IC 95%) para média.

Em relação ao instrumento WLQ, as questões relacionadas à Gerência do Tempo (1 a 5) e de 12 a 25 foram invertidas, conforme orientação dos autores da versão original do instrumento (Soárez *et al.*, 2007).

Para o WLQ, a partir da estruturação dos domínios, foi utilizada a seguinte fórmula para o cálculo do índice geral que indica o presenteísmo: Índice do WLQ = $(0,00048 * \text{WLQ Gerência de tempo} + 0,00036 * \text{WLQ Demanda física} + 0,00096 * \text{WLQ Demanda mental-interpessoal} + 0,00106 * \text{WLQ Demanda de produção})$. Posteriormente, para analisar a presença ou ausência de presenteísmo, foi realizada a

dicotomização da variável índice, sendo: Presenteísmo ausente $< 4,9$ pontos; Presenteísmo presente $\geq 5,0$ pontos (Lerner *et al.*, 2001).

Após o computo dos escores do WLQ e fator do IBACO foi realizada correlação de Pearson para verificar a associação entre esses dois instrumentos. O teste t de *Student* para amostras independentes foi utilizado para comparar a cultura organizacional na perspectiva dos trabalhadores. Por fim, para estimar os fatores associados à satisfação do trabalho foi realizado análise de regressão linear. Inicialmente foi realizada análise bivariada. Os testes t de *Student* para amostras independentes foi utilizado para comparar médias de WLQ entre as variáveis categóricas. Correlação de Pearson foi usada para verificar associação WLQ e as variáveis contínuas. Aquelas com valor de $p < 0,20$ e idade foram incluídas no modelo multivariável realizado através da regressão linear múltipla.

Para análise multivariada foram realizados ajustes nas categorizações com dicotomização das variáveis, a saber: renda ($\leq 5.000,00$ e $> 5.000,00$), afastamento (≤ 15 dias e > 15 dias), estado civil (sem companheiro x com companheiro), escolaridade (ensino médio x ensino superior).

Para a análise de consistência interna das escalas foi utilizado coeficiente Alfa de Cronbach, com valor aceitável acima de 0,7, sendo: Alfa de Cronbach para o WLQ: 0,735, para o IBACO 0,941. Em todas as análises valores de $p < 0,05$ foram considerados estatisticamente significantes (Triola, 2008).

RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta os dados de caracterização dos trabalhadores. Observa-se predominância do sexo feminino, de indivíduos casados e com ensino superior completo. Cerca de metade dos voluntários (48,7%) tinham 02 (dois) dependentes da renda familiar, 42,3% possuíam filhos, sendo que 60,6% tinham apenas um. Os voluntários possuíam em média $33,00 \pm 10,00$ anos de idade, renda média de $5.751,53 \pm 3.209,44$ reais ao mês e $63,00 \pm 72,00$ meses de trabalho.

Tabela 1. Distribuição dos trabalhadores segundo variáveis sociodemográficas. Catalão, GO, 2023.

Variáveis	n	%		
Sexo				
Masculino	18	23,1		
Feminino	60	76,9		
Estado civil				
Solteiro	29	37,2		
Casado	45	57,7		
Separado	3	3,8		
Viúvo	1	1,3		
Grau de escolaridade				
Fundamental completo	1	1,3		
Médio completo	19	24,4		
Superior completo	38	48,7		
Pós-graduação	20	25,6		
Número de dependentes				
0	1	1,3		
1	10	12,8		
2	27	34,6		
3	19	24,4		
4	18	23,1		
5 ou mais	3	3,9		
Filhos				
Sim	33	42,3		
Não	45	57,7		
Número de filhos				
1	20	60,6		
2	11	33,3		
3	2	6,1		
IC (95%)				
	Média	Desvio-padrão	Limite Inferior	Limite Superior
Idade	33,00	10,00	30,00	35,00
Renda	5.751,53	3.209,44	5.027,92	6.475,15
Tempo de trabalho (meses)	63,00	72,00	47,00	79,00

Nota: IC: Intervalo de confiança. Salário-mínimo vigente: R\$1.320,00.

Em relação as variáveis ocupacionais, a minoria dos participantes ocupava cargos de gestão (12,8%). Todos os voluntários eram trabalhadores do turno diurno, a maioria não possuía outra atividade de trabalho (85,9%), trabalhava em regime de CLT (94,9%), às vezes faziam horas extras (75,6%) e metade havia gozado férias há 6 meses (50,0%) (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição dos trabalhadores segundo variáveis ocupacionais. Catalão, GO, 2023.

Variáveis	n	%
<i>Nível de atuação</i>		
Auxiliar	23	29,5
Assistente	22	28,2
Analista	23	29,5
Gestão	10	12,8
<i>Período</i>		
Diurno	78	100,0
<i>Outra atividade</i>		
Sim	11	14,1
Não	67	85,9
<i>Vínculo</i>		
Estagiário	4	5,1
CLT	74	94,9
<i>Hora extra</i>		
Todos os dias	2	2,6
Frequentemente	8	10,3
As vezes	59	75,6
Nunca	9	11,5
<i>Últimas Férias</i>		
NA	5	6,4
6 meses	39	50,0
6 meses a um ano	18	23,1
Mais de um ano	16	20,5

Nota: CLT: Consolidação das leis de trabalho; NA: Não se aplica

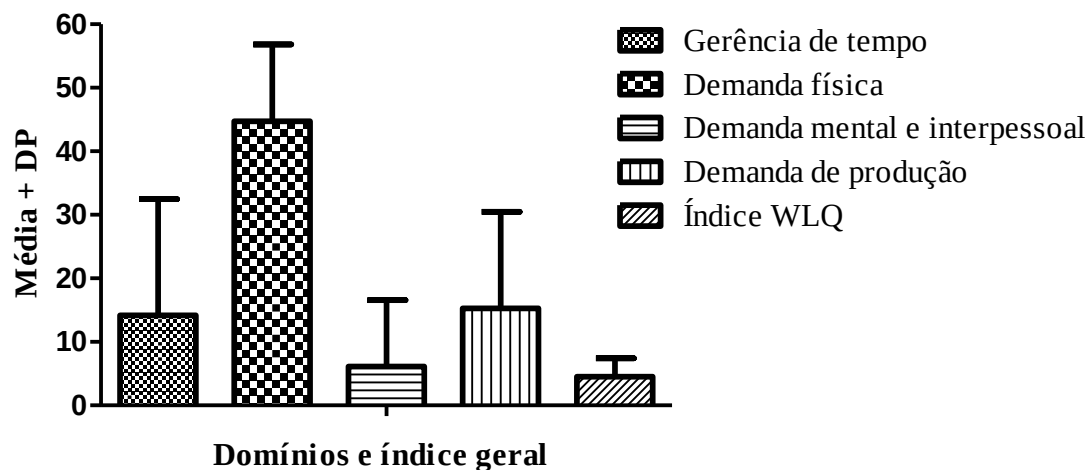
Quando questionados sobre afastamentos durante o tempo de trabalho na empresa, a minoria (29,5%) declarou que já esteve afastada, sendo que destes, 65,2% tiveram menos que 15 dias de afastamento. A maior parte dos voluntários do estudo se sente desgastada física e mentalmente (69,2%), declara não encontrar problemas no relacionamento com a equipe (79,5%), afirma que recebe apoio para demandas (96,2%) e se declara satisfeita (46,2%) ou muito satisfeita (41%) no trabalho (Tabela 3).

Tabela 3. Distribuição dos trabalhadores segundo variáveis ocupacionais e de satisfação. Catalão, GO, 2023.

Variáveis	n	%
<i>Afastamento</i>		
Sim	23	29,5
Não	55	70,5
<i>Tempo afastamento (dias)</i>		
≤ 15	15	65,2
> 15	8	34,8
<i>Afastamento em 2022* (23)</i>		
Sim	10	43,5
Não	13	56,5
<i>Desgaste físico e mental</i>		
Sim	54	69,2
Não	24	30,8
<i>Problemas no relacionamento</i>		
Sim	16	20,5
Não	62	79,5
<i>Recebe apoio</i>		
Sim	75	96,2
Não	3	3,8
<i>Nível de satisfação</i>		
Muito Satisfeito	32	41,0
Satisfeito	36	46,2
Neutro	7	9,0
Muito Insatisfeito	3	3,8

No que diz respeito a distribuição dos domínios da análise do presenteísmo, para o domínio “Gerência de tempo”, os trabalhadores relataram que nas duas últimas semanas estiveram 14,17% do tempo limitados a desenvolver esse tipo de tarefas. O domínio “Demanda física” foi a que apresentou maior percentual de limitação (44,74%), enquanto o domínio “Demanda mental e interpessoal” foi o que apresentou menor limitação (6,13%). Em relação ao índice geral da análise do presenteísmo, os trabalhadores apresentam em média uma redução de 4,5% na sua produtividade quando comparado a um indivíduo saudável (Figura 1).

Figura 1. Distribuição dos domínios e índice geral da análise do presenteísmo. Catalão, GO, 2023.



Nota: DP: desvio padrão; WLQ: Escala de limitações no trabalho.

Observa-se que 61,5% dos trabalhadores não apresentaram perdas produtivas, já 33,3% apresentaram perda produtiva de 4,9%, seguido por 3,8% que apresentou perda produtiva de 9,5% e 1,3% apresentaram perda de 14,1%, devendo para isso, em nível de compensação, ser contratada as proporções: 5,1;10,5;16,2 respectivamente a título de compensar a produtividade perdida.

Tabela 4. Análise do decréscimo e percentual de compensação segundo o escore geral do WLQ. Catalão, GO, 2023.

Decréscimo (%)	Compensar (%)	n (%)
0,0	0,0	48 (61,5)
4,9	5,1	26 (33,3)
9,5	10,5	3 (3,8)
14,1	16,2	1 (1,3)

Nota: WLQ: Escala de limitações no trabalho.

A distribuição dos fatores do IBACO é apresentada na Tabela 5. Observa-se que a “Promoção do relacionamento interpessoal” foi o fator que obteve menor média ($2,90 \pm 0,93$), enquanto o “Profissionalismo competitivo e individualista” apresentou a maior ($3,91 \pm 0,89$).

Tabela 5. Distribuição dos fatores do IBACO em ordem crescente. Catalão, GO, 2023.

Domínios	Média	Desvio-padrão	IC (95%)
Promoção do relacionamento interpessoal	2,90	0,93	2,51 - 3,28
Recompensa e treinamento	3,30	0,79	2,98 - 3,79
Profissionalismo cooperativo	3,62	1,08	3,20 - 4,02
Integração externa	3,71	0,91	3,34 - 4,23
Satisfação e bem-estar dos funcionários	3,80	0,88	3,10 - 4,26
Profissionalismo competitivo e individualista	3,91	0,89	3,50 - 4,40

Notas: DP: Desvio Padrão; IC: Intervalo de confiança.

Segundo a análise entre os domínios “Gerência do tempo” e “Demanda física” e variáveis sociodemográficas (Tabela 6), observou-se que a variável “sexo” apresentou diferença significativa para o fator “Gerência de tempo”, demonstrando que o sexo masculino tem maior facilidade de gerenciar o tempo quando comparado ao sexo feminino ($p=0,015$). Para este mesmo fator, a variável “problemas no relacionamento”, demonstrou que pessoas que possuem problemas no relacionamento possui maior dificuldade para gerenciar o tempo, quando comparadas às pessoas que não apresentam problemas de relacionamento ($p=0,001$).

Tabela 6. Análise bivariada dos fatores relacionados a Gerência do Tempo e Demanda Física segundo as variáveis sociodemográficas. Catalão, GO, 2023.

	Gerência do tempo			Demanda física		
	Média±DP	IC (95%)	p-valor	Média±DP	IC (95%)	p-valor
<i>Sexo</i>						
Masculino	9,44±7,84	(5,55-13,34)	0,015	45,93±11,75	(40,08-51,77)	0,633
Feminino	15,58±20,28	(10,35-20,82)		44,39±12,25	(41,22-47,55)	
<i>Estado Civil</i>						
Sem companheiro	11,21±10,31	(7,56-14,87)	0,180	46,46±10,24	(42,83-50,09)	0,265
Com Companheiro	16,33±22,32	(9,63-23,04)		43,48±13,24	(39,50-47,46)	
<i>Renda</i>						
≤ 5.000,00	14,05±20,07	(7,79-20,30)	0,950	46,83±13,45	(42,63-51,02)	0,093
> 5.000,00	14,31±16,31	(8,79-19,82)		42,31±9,88	(38,97-45,66)	
<i>Escolaridade</i>						
Médio	10,25±9,39	(5,86-14,64)	0,126	48,83±12,76	(42,86-54,81)	0,099
Superior	15,52±20,41	(10,15-20,88)		43,33±11,61	(40,28-46,39)	
<i>Filhos</i>						
Sim	13,79±22,71	(5,74-21,84)	0,885	42,32±13,29	(37,61-47,04)	0,143
Não	14,44±14,55	(10,07-18,81)		46,52±10,92	(43,24-49,80)	
<i>Vínculo</i>						

Estágio	12,50±11,90	(-6,44-31,44)		54,16±13,97	(31,93-76,41)	
CLT	14,25±18,64	(9,94-18,58)	0,796	44,23±11,86	(41,49-46,98)	0,251
<i>Afastamento</i>						
Sim	18,91±24,02	(8,52-29,30)		46,52±13,83	(40,54-52,50)	
Não	12,18±15,15	(8,09-16,28)	0,223	44,00±11,32	(40,94-47,06)	0,445
<i>Desgaste Físico</i>						
Sim	15,74±17,52	(10,96-20,52)		44,69±12,78	(41,20-48,18)	
Não	10,63±19,91	(2,22-19,03)	0,284	44,86±10,59	(40,39-49,33)	0,951
<i>Relacionamento</i>						
Sim	26,87±29,49	(11,16-42,59)		43,13±13,74	(35,80-50,45)	
Não	10,89±12,50	(7,71-14,06)	0,001	45,16±11,70	(42,19-48,13)	0,592
<i>Apoio</i>						
Sim	14,00±18,65	(9,71-18,29)		44,62±12,23	(41,81-47,44)	
Não	18,33±2,89	(11,16-25,50)	0,135	47,78±8,39	(26,94-68,62)	0,587

Nota: Teste *t* para amostras independentes.

Ao analisar os fatores relacionados a “Demanda interpessoal” e “Demanda de produção” segundo as variáveis sociodemográficas (Tabela 7), foi encontrado que a variável “não ter filhos” se mostrou relacionada com ambos os fatores, sugerindo que pessoas que possuem filhos têm maior habilidade para gerenciar tais fatores ($p < 0,001$ e $p = 0,030$), respectivamente.

Tabela 7. Análise bivariada dos fatores relacionados a Demanda interpessoal e Demanda de produção segundo as variáveis sociodemográficas. Catalão, GO, 2023.

	Demanda interpessoal			Demanda de produção		
	Média±DP	IC (95%)	p-valor	Média±DP	IC (95%)	p-valor
<i>Sexo</i>						
Masculino	5,25± 10,90	(-0,17-10,67)		11,39±11,86	(5,49-17,29)	
Feminino	6,39±10,40	(3,70-9,07)	0,697	16,42±15,97	(12,29-20,54)	0,156
<i>Estado Civil</i>						
Sem companheiro	8,08±11,01	(4,18-11,98)		16,21±14,09	(11,22-21,21)	
Com Companheiro	4,69±9,91	(1,72-7,67)	0,166	14,56±16,09	(9,72-19,39)	0,631
<i>Renda</i>						
≤ 5.000,00	5,89±9,90	(2,80-8,97)		16,07±17,27	(10,69-21,45)	
> 5.000,00	6,40±11,21	(2,61-10,20)	0,931	14,31±12,54	(10,06-18,55)	0,604
<i>Escolaridade</i>						
Médio	4,17±8,62	(0,13-8,20)		12,25±11,06	(7,07-17,43)	
Superior	6,80±11,00	(3,91-9,69)	0,280	16,29±16,34	(12,00-20,59)	0,223
<i>Filhos</i>						
Sim	1,26±7,92	(-1,55-4,07)		11,21±10,16	(7,61-14,81)	
Não	9,69±10,72	(6,47-12,91)	<0,001	18,22±17,55	(12,95-23,50)	0,030
<i>Vínculo</i>						

Estágio	11,11±8,17	(-1,90-24,12)		15,00±10,80	(-2,19-32,19)	
CLT	5,86±10,54	(3,41-8,30)	0,293	15,27±15,45	(11,69-18,85)	0,965
<i>Afastamento</i>						
Sim	4,23±7,20	(1,11-7,34)		12,39±10,65	(7,79-17,00)	
Não	6,92±11,51	(3,81-10,03)	0,217	16,45±16,69	(11,94-20,97)	0,203
<i>Desgaste Físico</i>						
Sim	7,36±10,71	(4,43-10,28)		16,67±16,54	(12,15-21,18)	
Não	3,36±9,48	(-0,65-7,36)	0,105	12,08±11,32	(7,30-16,86)	0,160
<i>Relacionamento</i>						
Sim	9,03±6,92	(5,34-12,71)		18,75±22,77	(6,62-30,88)	
Não	5,38±11,11	(2,56-8,20)	0,110	14,35±12,66	(11,14-17,57)	0,467
<i>Apoio</i>						
Sim	5,85±10,55	(3,42-8,28)		15,47±15,32	(11,94-18,99)	
Não	12,96±4,24	(2,42-23,50)	0,078	10,00±13,23	(-22,86-42,86)	0,551

Nota: Teste t para amostras independentes.

Ao analisarmos as correlações entre os fatores do IBACO e do WLQ (Tabela 8), apenas o domínio “Demanda física” apresentou correlação significativa para quase todos os domínios do IBACO, com exceção do domínio “Promoção do relacionamento interpessoal”. Entretanto, é importante destacar que as correlações apresentadas são positivas e fracas.

Tabela 8. Correlação entre os fatores do WLQ e o IBACO. Catalão, GO, 2023.

FATORES IBACO	WLQ									
	GT		DF		DI		DP		Índice geral WLQ	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Profissionalism o cooperativo	-0,101	0,380	0,263*	0,020	-	0,895	-0,064	0,578	-0,031	0,784
Profissionalism o competitivo e individualista	0,060	0,602	0,304**	0,007	0,057	0,623	0,111	0,335	0,143	0,211
Satisfação e bem-estar dos funcionários	0,041	0,719	0,316**	0,005	0,031	0,788	0,078	0,498	0,113	0,326
Integração Externa	-0,133	0,245	0,301**	0,007	0,006	0,960	-0,018	0,876	-0,003	0,979
Recompensa e treinamento	-0,118	0,304	0,268*	0,018	0,023	0,843	0,065	0,573	0,048	0,678
Promoção do relacionamento interpessoal	0,213	0,062	0,193	0,090	0,011	0,922	0,024	0,833	0,110	0,340

Nota: *r: correlação de Pearson; IBACO: Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional; GT: Gerência de Tempo; DF: Demanda Física; DMI: Demanda Mental e Interpessoal; DP: Demanda de Produção; WLQ: Work Limitations Questionnaire.

Variáveis sociodemográficas e ocupacionais foram avaliadas segundo a presença ou ausência de presenteísmo. Para esta análise (Tabela 9), não se observou significância estatística ($p>0,05$).

Tabela 9. Distribuição das variáveis sociodemográficas e ocupacionais segundo presença e ausência de presenteísmo. Catalão, GO, 2023.

Presenteísmo					
	Ausente		Presente		p-valor
	n	%	n	%	
<i>Sexo</i>					
Masculino	11	22,9	7	23,3	0,966
Feminino	37	77,1	23	76,7	
<i>Estado Civil</i>					
Sem companheiro	21	43,8	12	40,0	0,744
Com Companheiro	27	56,3	18	60,0	
<i>Renda</i>					
≤ 5.000,00	25	52,1	17	56,7	0,693
> 5.000,00	23	47,9	13	43,3	
<i>Escolaridade</i>					
Médio	14	29,2	6	20,0	0,367
Superior	34	70,8	24	80,0	
<i>Filhos</i>					
Sim	23	47,9	10	33,3	0,200
Não	25	52,1	20	66,7	
<i>Vínculo</i>					
Estágio	2	4,2	2	6,7	0,629
CLT	46	95,8	28	93,3	
<i>Afastamento</i>					
Sim	14	29,2	9	30,0	0,937
Não	34	70,8	21	70,0	
<i>Desgaste Físico</i>					
Sim	30	62,5	24	80,0	0,103
Não	18	37,5	6	20,0	
<i>Relacionamento</i>					
Sim	8	16,7	8	26,7	0,287
Não	40	83,3	22	73,3	
<i>Apoio</i>					
Sim	46	95,8	29	96,7	0,852
Não	2	4,2	1	3,3	

Nota: CLT: Consolidação das leis de trabalho; Teste de Qui-Quadrado de Pearson.

A análise de regressão linear múltipla (Tabela 10) mostrou que os participantes que não possuem filhos têm a soma de ($\beta=2,176$, $p=0,001$) ao Índice do WLQ. Além disso, trabalhadores com mais de 12 meses sem tirar férias tem acrescido à sua pontuação do índice WLQ em ($\beta=1,261$, $p=0,003$) pontos. Por fim, não ter problemas no

relacionamento interpessoal configura-se como fator protetor para a ocorrência de presenteísmo, pois reduz a pontuação do índice WLQ em ($\beta = -1,655$, $p = 0,034$).

Tabela 10. Fatores independentemente associados ao índice de limitações no trabalho. Catalão, GO, 2023.

	β^a	p-valor	IC (95%)	
			LI	LS
(Constante)	-1,978	0,429	-6,939	2,983
<i>Sexo</i>				
Masculino	Ref.			
Feminino	1,303	0,074	-0,127	2,733
<i>Filhos</i>				
Sim	Ref.			
Não	2,176	0,001	0,863	3,489
<i>Tempo de trabalho</i>	0,009	0,078	-0,001	0,018
<i>Férias</i>				
Menor que 12 meses	Ref.			
Maior que 12 meses	1,261	0,003	0,457	2,065
<i>Problemas no relacionamento</i>				
Sim	Ref.			
Não	-1,655	0,034	-3,178	-0,131

Nota: $R^2 = 2,93$; IC: Intervalo de confiança; LI: Limite inferior do intervalo; LS: Limite superior do intervalo. a. Modelo ajustado com as variáveis: sexo, idade, filhos, tempo de trabalho, férias, problemas no relacionamento.

DISCUSSÃO

Nossos resultados revelam que a maior parte dos trabalhadores do presente estudo se sente desgastada física e mentalmente (69,2%). Nesse mesmo sentido, um estudo realizado por Pie *et al.* (2020) buscou estimar a prevalência do presenteísmo e sua associação com características sociodemográficas, estilos de vida, aspectos relacionais no trabalho e interpessoais e condições gerais de saúde em trabalhadores da indústria na Bahia. Os autores encontraram alta prevalência das limitações cognitiva e/ou emocional em relação ao trabalho, avaliadas pelas questões: falta de vontade de ir ao trabalho (36,3%; $n = 760$), indisposição ou desânimo para realizar as tarefas de trabalho (44,6%; $n = 934$) e falta de concentração no trabalho (34,9%; $n = 730$) nos últimos 30 dias. Um estudo epidemiológico descritivo, realizado com 180 médicos intensivistas de cinco capitais (Porto Alegre-RS, São Paulo-SP, Salvador-BA, Goiânia-GO e Belém-PA) encontrou níveis elevados de exaustão emocional nos participantes (50,6%) (Tironi *et al.*, 2010). Entretanto, um estudo transversal com 452 profissionais de enfermagem do estado

de Minas Gerais apresentou níveis baixos de exaustão emocional (38,94%) (Silva Dutra *et al.*, 2018). No presente estudo, mesmo com 69,2% declarando desgaste físico e mental, a maioria dos participantes declarou não encontrar problemas no relacionamento com a equipe (79,5%), que recebe apoio para demandas (96,2%) e alegou estar satisfeita (46,2%) ou muito satisfeita (41%) no trabalho, portanto percebe-se que as perdas de desempenho no trabalho parecem não ter uma relação linear e são dependentes de outras variáveis mediadoras ou antecedentes.

Ao se analisar a distribuição dos domínios da análise do presenteísmo, o domínio “Demanda física” foi o que apresentou maior percentual de limitação (44,74%). As desordens físicas, merecem atenção quando se fala em presenteísmo, uma vez que, as limitações advindas da dor afetam estruturas corporais, causando sofrimento físico e psíquico, assim trabalhar com dor pode prolongar a persistência dos sintomas e ou reduzir a probabilidade de recuperação (D’errico *et al.*, 2013). O domínio “Demanda mental e interpessoais”, que avalia a dificuldade em realizar tarefas cognitivas no trabalho e interagir com pessoas nesse ambiente, foi o que apresentou menor limitação (6,13%) no presente estudo. Esse dado é oposto ao encontrado por Couto, Santos e Palermo (2021) que analisaram 42 enfermeiros hospitalares e encontraram para o maior valor médio, sendo de $12,95 \pm 5,54$ para esse domínio, significando que, nas duas últimas semanas, os enfermeiros tiveram limitação maior que 10% do seu tempo para realizar esse tipo de tarefa no seu trabalho.

Em relação ao índice geral da análise do presenteísmo, os trabalhadores apresentam em média uma redução de 4,5% na sua produtividade (Figura 1), além disso, observamos que a maioria (61,5%) dos trabalhadores não apresentou perdas produtivas (Tabela 4). Esses valores estão abaixo do apresentado no estudo supracitado, que encontrou um decréscimo de 35,9% na produtividade também medido pelo WLQ. Essa perda da produtividade resulta em consequências tanto para a organização do serviço e instituição, quanto para os trabalhadores e o serviço prestado (Umann; Guido; Silva, 2014).

Segundo a análise entre os domínios “Gerência do tempo” e “Demanda física” e variáveis sociodemográficas (Tabela 6), observou-se que a variável “sexo” apresentou diferença significativa para o fator “Gerência de tempo”, demonstrando que o sexo masculino tem maior facilidade em gerenciar seu tempo. Isso pode ser explicado pelo fato de as mulheres ainda terem que trabalhar quando chegam em casa após a jornada de trabalho, o que é conhecido como dupla jornada de trabalho e é um dos reflexos da

sociedade contemporânea. Além disso, observou-se que pessoas que possuem problemas no relacionamento apresentam maior dificuldade para gerenciar o tempo ($p=0,001$) (Tabela 6). Sabidamente, conflitos geralmente são solucionados através de diálogos, treinamentos, reuniões e feedback, o que, conseqüentemente, exige o investimento de tempo do colaborador. Por fim, indivíduos que possuem filhos têm maior habilidade para gerenciar “Demanda interpessoal” ($p<0,001$) e “Demanda de produção” ($p=0,030$) (Tabela 7). Em relação a este ponto, pode-se sugerir que os colaboradores que possuem filhos apresentam perfis mais dinâmicos, o que facilita sua comunicação e relacionamento com outros profissionais, bem como apresentam praticidade em suas ações, colaborando com maior produtividade.

Os fatores do IBACO e do WLQ, que avaliam a cultura organizacional e o presenteísmo, nesta ordem, foram correlacionados entre si e observaram-se diferenças estatísticas entre quase todos os domínios, com exceção da “Promoção do relacionamento interpessoal”. De acordo com Garrido e colaboradores (2017), a própria organização, diante da sua cultura organizacional, gera condições que estimulam o comportamento presenteísta. Nesse sentido, a “Gestão Educadora” se faz importante, frente à sua influência direta sobre o comportamento e suas conseqüências. Assim, modelos de gestão que invistam no relacionamento com o trabalhador, tendem a reduzir a exaustão emocional (Ferreira *et al.*, 2015). Apesar de as correlações encontradas terem sido positivas e fracas, é possível notar que há interferência da cultura organizacional sob o presenteísmo.

Quando as variáveis sociodemográficas e ocupacionais foram avaliadas segundo a presença ou ausência de presenteísmo, não foram observadas diferenças estatísticas (Tabela 9). Isso pode ser explicado pelo motivo de, talvez, as variáveis analisadas realmente sejam independentes ao presenteísmo, o qual estaria ligado a outros fatores que não foram investigados. Além disso, devemos discutir que o número de indivíduos entre os grupos era bastante desigual (nas mulheres) ou pequeno (homens), o que pode comprometer a observância de diferenças estatisticamente significativas.

A análise de regressão linear mostrou que não ter filhos ou ter mais de 12 meses sem gozar férias são variáveis associadas as limitações no trabalho, enquanto não apresentar problemas no relacionamento configura-se como fator protetor para a ocorrência de presenteísmo. Uma vez que a presença de problemas de relacionamento e o fato de possuir filhos já foram discutidos frente ao impacto no desempenho do trabalho, a ausência de férias pode estar relacionada com perda de concentração, ocorrência de

insônia, alterações de humor, aumento do estresse, e inclusive, acidentes de trabalho. Desta forma, este direito do trabalhador deve ser respeitado, o que possivelmente irá positivamente impactar na qualidade do serviço prestado por ele.

O presente estudo apresenta limitações. Como os dados foram obtidos frente a um desenho de estudo transversal, não é possível estabelecer relação de causa-efeito. Além disso, sugere-se que esta pesquisa possa ser realizada com diferentes cooperativas de planos de saúde, ou mesmo outras organizações, visando observar se os resultados são semelhantes ou não, uma vez que amostra do presente trabalho é relativamente pequena.

CONCLUSÃO

Diante do exposto anteriormente, conclui-se que indivíduos do sexo feminino apresentavam mais problemas com o gerenciamento do tempo, além disso, quem apresentou problemas no relacionamento também demonstrou possuir maior dificuldade para gerenciar o tempo. Ademais, foram encontradas correlações entre a cultura organizacional e a demanda física dos voluntários; entretanto, apesar de positivas, as associações observadas eram fracas. Ao relacionar o presenteísmo com as características sociodemográficas, laborais e da cultura organizacional, espera-se os resultados encontrados possam contribuir com o desenvolvimento de ações que objetivem melhorar a qualidade do ambiente de trabalho, e consequentemente, a saúde e produtividade do trabalhador. Recomendamos o desenvolvimento de mais estudos envolvendo essa temática, frente a importância dele.

REFERÊNCIAS

AMMENDOLIA, C. *et al.* Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve Presenteeism. **BMC Public Health**, v. 16, n. 1190, p. 1-18, 2016.

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (ANS). **Caderno de informação saúde suplementar**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <http://www.ans.gov.br/planos-de-saude-e-operadoras/informa>.

COUTO, L. B.; DOS SANTOS, C. M.; DE CASTRO PALERMO, T. A. Estresse ocupacional e presenteísmo entre enfermeiros de um hospital público. **Cadernos UniFOA**, v. 16, n. 45, 2021.

D'ERRICO, A. *et al.* Low back pain and associated presenteeism among hospital nursing staff. **J Occup Health**, v. 55 n. 4, p. 276-83, 2013.

EKLÖF, M.; TÖRNER, M.; POUSETTE, A. Organizational and social-psychological conditions in healthcare and their importance for patient and staff safety: A critical incident study among doctors and nurses. **Safety Science**, v. 70, p. 211–221, 2014.

FERREIRA, A. I. *et al.* LMX as a negative predictor of presenteeism climate: a cross-cultural study in the financial and health sectors. **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, v.2, n.3, p. 282-302, 2015.

GARRIDO, G. *et al.* Presenteísmo: causas e consequências de um mal subterrâneo. **Revista de Ciências da Administração**, v. 19, n. 48, p. 54-67, 2017.

KINNAN, G. Sickness Presenteeism at work: prevalence, costs and management. **British Medical Bulletin**., p. 69-78, 2019.

KOSSAIFY, A.; HLEIHEL, W.; LAHOUD, J. C. Team-based efforts to improve quality of care, the fundamental role of ethics, and the responsibility of health managers: monitoring and management strategies to enhance teamwork. **Public Health**, v. 153, p. 91–98, 2017.

LERNER, D.; *et al.* The Work Limitations Questionnaire. **Medical Care**. v. 39, n. 1, p. 72-85, 2001.

PIE, A. C. S.; *et al.* Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, n. 45, p. e13, 2020.

RAINBOW, J. G.; STEEGE, L. M. Presenteeism in nursing: an evolutionary concept analysis. **Nursing outlook**, v. 65, n. 5, p. 615-623, 2017.

SANTOS, H. E. C.; MARZIALE, M. H. P.; FELLI, V. E. A. Presenteeism and musculoskeletal symptoms among nursing professionals. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 26, e3006, 2018.

SANTOS, B.S. *et al.* Factors associated with presenteeism in nursing workers. **Rev Bras Enferm.**, v. 75, n. 1, e20201290, 2022.

SHIMABUKU, R. H.; MENDONCA, H.; FIDELIS, A. Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Controle para a compreensão do fenômeno. **Cad. psicol. soc. trab., São Paulo**, v. 20, n. 1, p. 65-78, 2017.

SILVA DUTRA, H. *et al.* Burnout entre profissionais de enfermagem em hospitais no Brasil. **Rev Cuid.**, v.10, n. 1, 2019.

SILVA, A. F. *et al.* Presenteeism in multiprofessional team workers in the Adult Intensive Care Unit. **Rev Bras Enferm**, v. 72, n. 1, p. 96-104, 2019.

SOÁREZ, P. C. *et al.* Tradução para português brasileiro e validação de um questionário de avaliação de produtividade. **Revista Panamericana de Salud Pública**. v. 22, n.1, p. 21-8, 2007.

TIRONI, M. O. S. *et al.* Professional burnout syndrome among intensive care physicians in Salvador, Brazil. **Rev Assoc Med Bras.**, v. 56, n. 6, p. 656-62, 2010.

TRIOLA, M. F. **Introdução à Estatística**. 10^a ed. São Paulo: LCT, 2008.

VIEIRA, M. *et al.* Presenteísmo na Enfermagem: repercussões para a saúde do trabalhador e a segurança do paciente. **Revista de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, v. 26, n. 231107, p. 1-6, 2018.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

O estudo foi realizado com colaboradores de um único sistema de cooperativas de saúde em uma cidade do estado de Goiás, portanto, os resultados obtidos foram apenas atribuídos a esta população.

Além disso, os dados foram obtidos frente a um desenho de estudo transversal, não sendo possível estabelecer relação de causa-efeito.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi idealizado com a finalidade de analisar ocorrência do presenteísmo e sua relação entre a cultura organizacional e fatores sociodemográficos e ocupacionais em trabalhadores da equipe multiprofissional de um sistema de cooperativa de saúde da cidade de Catalão, Goiás.

Os resultados deste estudo comprovam a presença de presenteísmo na empresa, além da visão dos trabalhadores sobre a cultura organizacional. Assim, a partir da percepção dos trabalhadores, a promoção do relacionamento interpessoal é um fator pouco praticado na instituição. Entretanto, considera-se que existem outras maneiras de análise e investigação da temática que podem contribuir significativamente para o entendimento dos aspectos fundamentais de uma cultura organizacional, pois é possível que alguns participantes da pesquisa tenham respondido os instrumentos de forma contestável.

Neste sentido, a presente pesquisa, teve o intuito de contribuir na reflexão de propostas que propiciem a ampliação da atenção na saúde organizacional de profissionais e no desenvolvimento e preparo de gestores. Vale destacar que propostas de intervenções para os-trabalhadores devem ser realizadas, entre elas medidas de intervenção para apoio e manutenção da capacidade para o trabalho a fim de evitar o presenteísmo em suas organizações.

No entanto, consideramos que essa mudança somente será efetiva quando ocorrerem modificações nos valores que são compartilhados entre os indivíduos que formam a cultura das organizações, processo que deve ser iniciado pelos gestores e coordenadores do trabalho. Assim, sugere-se ainda, o desenvolvimento de ações de interdisciplinaridade para cuidados com seus trabalhadores seja tanto na forma mental quanto na forma física.

REFERÊNCIAS

AMMENDOLIA, C. *et al.* Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve Presenteeism. **BMC Public Health**, v. 16, n. 1190, p. 1-18, 2016.

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (ANS). **Caderno de informação saúde suplementar**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <http://www.ans.gov.br/planos-de-saude-e-operadoras/informa>.

ARARIPE, L. R. B. de A. O chamado presenteísmo: conceito, efeitos e desafios no ambiente laboral. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, v. 24, n. 2, Brasília, 2020.

BAKKER, A. B.; ALBRECHT, S. Work engagement: current trends. **Career Development International**, v. 23, n. 1, p. 4-11, 2018.

BERTOLLI FILHO, C. **História da Saúde Pública no Brasil**, (4ª ed.), Ática, São Paulo, 2000.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Saúde do trabalhador e da trabalhadora, Secretaria de Atenção à Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Cadernos de Atenção Básica**, nº 41, 136 p. Brasília, 2018.

CARVALHO, M. C. de. *et al.* Valores e práticas de trabalho que caracterizam a cultura organizacional de um hospital público. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 22, n. 3, p. 746–753, 2013.

COLOMBELLI, R. L. **Avaliação dos valores e práticas que caracterizam a cultura organizacional da secretaria judiciária do Superior Tribunal de Justiça (STJ)**. 2009. 40 f. Monografia (Especialização em Gestão Judiciária) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

COSTA, T.; *et al.* Definições e Consequências do Presenteísmo. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online**, v. 11, p. 147-164, 2021.

COUTO, L. B.; DOS SANTOS, C. M.; DE CASTRO PALERMO, T. A. Estresse ocupacional e presenteísmo entre enfermeiros de um hospital público. **Cadernos UniFOA**, v. 16, n. 45, 2021.

D'ERRICO, A. *et al.* Low back pain and associated presenteeism among hospital nursing staff. **J Occup Health**, v. 55 n. 4, p. 276-83, 2013.

DE SOUZA, A. S. *et al.* A cultura organizacional e o planejamento de ações em uma organização na cidade de Salvador-BA. **Seminário Estudantil de Produção Acadêmica**, v. 16, 2019.

DURKHEIM, É. Note sur la définition du socialisme. **Revue Philosophique de la France et de l'Étranger**, v. 36, p. 506-512, 1893.

DUSSAULT, G. A gestão dos serviços públicos de saúde: Características e exigências. **Revista de Administração Pública**, v. 26, p. 2-19, 1992.

EKLÖF, M.; TÖRNER, M.; POUSETTE, A. Organizational and social-psychological conditions in healthcare and their importance for patient and staff safety: A critical incident study among doctors and nurses. **Safety Science**, v. 70, p. 211–221, 2014.

FERRAZ, F; HECKSHER, S; CARVALHO, E. **Presenteísmo: as perdas diárias e silenciosas**. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão 2016. p. 1-13.

FERREIRA, A. I. *et al.* LMX as a negative predictor of presenteeism climate: a cross-cultural study in the financial and health sectors. **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, v.2, n.3, p. 282-302, 2015.

FERREIRA, M. C. *et al.* Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. **Estudos De Psicologia**, v. 7, n. 2, p. 271–280, 2002.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. **Cultura organizacional**. In: SIRQUEIRA, M. M. M. (org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GARRIDO, G. *et al.* Presenteísmo: causas e consequências de um mal subterrâneo. **Revista de Ciências da Administração**, v. 19, n. 48, p. 54-67, 2017.

GOMES, A. P.; DEWES, F. Estilos de liderança: estudo de caso em uma cooperativa de saúde. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica**, n. 7, 2017.

HOFSTEDE, G. **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. London, UK: McGraw-Hill. 1991.

HOFSTEDE, G.; HOFSTEDE, J. H.; MINKOV, M. **Culture and organizations: software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival**. 3ªed. New York (US): McGraw-Hil; 2010.

HOLKO, P.; *et al.* Indirect Costs of Inflammatory Bowel Diseases: A Comparison of Patient-Reported Outcomes Across 12 European Countries. **Inflamm Bowel Dis**. v. 29, n. 5, p. 752-762, 2023.

KINMAN, G. Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. **Br Med Bull.**, v. 129, n. 1, p. 69-78, 2019.

KOSSAIFY, A.; HLEIHEL, W.; LAHOUD, J. C. Team-based efforts to improve quality of care, the fundamental role of ethics, and the responsibility of health managers: monitoring and management strategies to enhance teamwork. **Public Health**, v. 153, p. 91–98, 2017.

KOTTER, J. P.; HESKETT, J. L. **A cultura corporativa e o desempenho empresarial**. São Paulo: Makron Books, 1994.

LERNER, D.; *et al.* **The Work Limitations Questionnaire**. **Med Care**, v. 39, n. 1, p. 72–85, 2001.

LI, Y. X.; *et al.* The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: the mediation of health and the moderation of general selfefficacy. **Front Psychol.**, v. 10, p. 1745, 2019.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. da F. A construção do campo de saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Caderno de Saúde Pública**, v. 3 p. 21-32, 1997.

MINTZBERG, H. Mintzberg on Management: **Inside Our Strange World of Organizations**. Free Press, New York, (1989).

NETO, A. L.; GUIMARÃES, L. A. M. Presenteísmo em uma corporação policial: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 1, p. 1367-1373, 2021.

OLIVEIRA, S. A. de *et al.* Propriedades psicométricas del Work Limitations Questionnaire aplicado a trabajadores de enfermería. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 29, 2021.

ORGANIZAÇÕES DAS COOPERATIVAS DO BRASIL - OCB. **Agenda Institucional do Cooperativismo**, mar., Brasília, 2016.

PAZ, M. G. T.; *et al.* Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1–37, 2020.

PEDRAZA, N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. **Revista Lasallista de Investigación**, v. 15, p. 90-101, 2018.

PIE, A. C. S. *et al.* Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020.

PINHO, D. B. **Manual de Cooperativismo**. v. 1, São Paulo: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, 1982.

PINHO, D. B. **Evolución del Pensamiento Cooperativista**. Cadernos de Cultura Cooperativa, 76. Buenos Aires: Intercoop Editora, 1987.

RAINBOW, J. G.; STEEGE, L. M. Presenteeism in nursing: an evolutionary concept analysis. **Nursing outlook**, v. 65, n. 5, p. 615-623, 2017.

ROCHA, F. L. R. *et al.* A cultura organizacional de um hospital público brasileiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, p. 308-314, 2014.

ROCHA, F. L. R. *et al.* Cultura organizacional de um hospital psiquiátrico e resiliência dos trabalhadores de enfermagem. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 69, p. 817-824, 2016.

ROSSI, V. A; *et al.* Reflexões sobre bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 16, n. 31, p. 151-175, 2020.

SANTOS, H. E. C.; MARZIALE, M. H. P.; FELLI, V. E. A. Presenteeism and musculoskeletal symptoms among nursing professionals. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 26, e3006, 2018.

SANTOS, H. S.; RIBEIRO, P. C. Comunicação Interna e Cultura Organizacional: Revisão de Literatura. **Interações: Sociedade e as novas modernidades**, v. 44, p. 53-69, 2023.

SANTOS, B. S.; *et al.* Factors associated with presenteeism in nursing workers. **Rev Bras Enferm.** v. 75, n. 1, e20201290, 2022.

SANTOS, L. F.; *et al.* A relevância do clima organizacional nas organizações. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 4, e0310413147, 2021.

SANTOS, N. M. B. F. **Cultura organizacional e desempenho: pesquisa, teoria e aplicação**. Saint Paul Editora, 2021.

SANTOS, V. C. B.; DAMIAN, I. P. M.; VALENTM, M. L. A cultura organizacional como fator crítico de sucesso à implantação da gestão do conhecimento em organizações. **Inf. & Soc.:Est.**, v. 29, n. 1, p. 51-66, 2019.

SCHEIN, E. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Editora Atlas SA, 2009.

SHAN, G.; *et al.* Presenteeism in Nurses: Prevalence, Consequences, and Causes From the Perspectives of Nurses and Chief Nurses. **Front Psychiatry**. v. 11, 584040, 2021.

SHIMABUKU, R. H.; MENDONCA, H.; FIDELIS, A. Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Controle para a compreensão do fenômeno. **Cad. psicol. soc. trab., São Paulo**, v. 20, n. 1, p. 65-78, 2017.

SILVA DUTRA, H. *et al.* Burnout entre profissionais de enfermagem em hospitais no Brasil. **Rev Cuid.**, v.10, n. 1, 2019.

SILVA, A. F. *et al.* Presenteeism in multiprofessional team workers in the Adult Intensive Care Unit. **Rev Bras Enferm**, v. 72, n. 1, p. 96-104, 2019.

SOÁREZ, P. C.; *et al.* Tradução para português brasileiro e validação de um questionário de avaliação de produtividade. **Revista Panamericana de Salud Pública**. v. 22, n.1, p. 21-8, 2007.

TIRONI, M. O. S. *et al.* Professional burnout syndrome among intensive care physicians in Salvador, Brazil. **Rev Assoc Med Bras.**, v. 56, n. 6, p. 656-62, 2010.

TRACERA, G. M. P.; *et al.* Fatores associados ao presenteísmo em profissionais de enfermagem ambulatorial. **Rev Gaúcha Enferm.**, v. 43, e20210222, 2022.

TRIOLA, M. F. **Introdução à Estatística**. 10ª ed. São Paulo: LCT, 2008.

VEGRO, T. C. *et al.* Cultura organizacional de um hospital privado. **Rev Gaúcha Enferm**, v. 37, n. 2, e49776, 2016.

VIEIRA, M. *et al.* Presenteísmo na Enfermagem: repercussões para a saúde do trabalhador e a segurança do paciente. **Revista de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, v. 26, n. 231107, p. 1-6, 2018.

YANG, T. A.; *et al.* Supervisor support, coworker support and presenteeism among healthcare workers in China: the mediating role of distributive justice. **Int J Environ Res Public Health**, v. 16, n. 817, 2019.

ZHANG, J. H.; *et al.* Nurses' job insecurity and emotional exhaustion: the mediating effect of presenteeism and the moderating effect of supervisor support. **Front Psychol.**, v. 11, p. 2239, 2020

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Estou lhe convidando você a ser participante voluntário/a da pesquisa “O Presenteísmo e a Cultura Organizacional de uma cooperativa de saúde de Catalão, Goiás”. Sou Raíssa Martins Chini, a pesquisadora responsável no Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional da UFCAT. Esta pesquisa objetiva analisar a ocorrência do presenteísmo e sua relação entre a cultura organizacional e fatores sociodemográficos e ocupacionais em trabalhadores da equipe multiprofissional. Esta pesquisa será importante para o desenvolvimento de planos e ações para promoção e atenção à saúde e bem-estar no ambiente de trabalho, bem como a promoção de melhorias e consequente diminuição do presenteísmo e aumento da produtividade dos colaboradores. Para a realização desta pesquisa você está sendo convidado (a) por ser colaborador (a) de qualquer gênero, maior de 18 anos e para que seja realizada, você *receberá* o convite para participar do estudo que será feito no ambiente de trabalho. A coleta de dados será realizada por meio de questionário, presencialmente, em dia e horário a ser definido pelos profissionais, obedecendo o cronograma, durante o expediente de trabalho. Você receberá as orientações da discente da pesquisa quanto ao preenchimento do questionário e esclarecimento sobre os objetivos do estudo. Os dados coletados para esta pesquisa ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável por no mínimo cinco anos após o término da pesquisa, estarão em arquivo próprio, e os resultados provenientes desta pesquisa serão publicados, sejam estes favoráveis ou não.

Quanto aos riscos provenientes da pesquisa, os trabalhadores que concordarem em participar deste estudo serão submetidos ao preenchimento de um questionário, conforme metodologia anteriormente descrita, tratando-se, portanto, de um método não invasivo, podendo, ao responder o questionário, suscitar questões emocionais que porventura tenham sofrido. Caso ocorra alguma situação, o trabalhador será encaminhado ao serviço de psicologia da cooperativa.

A aplicação do questionário proposto será conduzida de forma a não induzir, coibir, constranger ou reprimir qualquer comportamento ou informação relatada, buscando-se estabelecer um clima de total confiança e cordialidade entre o participante e a equipe pesquisadora.

Será respeitado o artigo 20 da Resolução 510/2016 no tocante a vulnerabilidade dos participantes no ambiente de trabalho. A coleta de dados será realizada sem a identificação dos participantes e não há conflito de interesse ou relação hierárquica entre os participantes e pesquisadora.

Quanto aos benefícios, por meio das informações coletadas e analisadas, serão gerados resultados compilados retratando a realidade da rotina laboral dos trabalhadores, no que tange a cultura organizacional e a ocorrência de presenteísmo em trabalhadores da equipe, fazendo com que os trabalhadores tenham como benefício o conhecimento sobre sua condição de saúde no tocante ao desenvolvimento do presenteísmo. Espera-se que estes dados possam servir de subsídios para o desenvolvimento de ações e projetos visando à prevenção de agravos e a promoção da qualidade de vida para estes indivíduos.

Ao participar desta pesquisa você contribuirá para que o estudo possa tornar relevante por identificar fatores facilitadores e/ou prejudiciais e intervir sobre aspectos ligados ao bem estar em situação de trabalho, tendo possibilidade de adotar medidas administrativas que possam corrigir possíveis conflitos diários, como também intensificar os aspectos positivos evidenciados no decorrer das ações desenvolvidas no projeto, trazendo benefícios como qualidade de vida no trabalho e promoção a saúde para os colaboradores. Você não será pago ou gratificado financeiramente pela participação na pesquisa, mas lhe garantimos o ressarcimento das despesas decorrentes da sua participação e de seu acompanhamento desde que devidamente comprovado. Garantimos a você o sigilo das suas informações coletadas, como também a confidencialidade, a privacidade e a proteção de sua imagem. Garantimos a não utilização das informações em prejuízo a você e/ou comunidades, inclusive em termos de autoestima, prestígio e/ou aspectos econômico-financeiros. Garantimos o seu anonimato pela não divulgação dos dados pessoais. Garantimos que você tem a liberdade de se recusar a participar ou desistir em qualquer momento desta pesquisa e em sendo participante, a não responder qualquer questão sem necessidade de explicação. Garantimos a sua liberdade em retirar o seu consentimento, em qualquer fase ou etapa desta pesquisa, sem qualquer penalização. Garantimos a você à possibilidade de acesso aos resultados da pesquisa e demais informações sempre que solicitado a pesquisadora. Garantimos a você assistência integral, imediata e gratuita durante a pesquisa, e no que couber, no caso de necessidade de interrupção do estudo. Garantimos a você o direito de pleitear indenização para reparação de danos imediatos ou futuros decorrentes de sua participação nesta pesquisa. Estando em acordo com as informações da pesquisa, você completará as informações

abaixo, este documento seguirá rubricado em todas as páginas e assinado por nós em duas vias, sendo que uma ficará com você e outra comigo. Se julgar necessário, você dispõe de tempo para que possa refletir sobre sua participação, consultando, se necessário, seus familiares ou outras pessoas que possam ajudá-los na tomada de decisão livre e esclarecida.

Para obter mais informações sobre a sua importância como participante de pesquisa, você poderá também consultar a "Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa" disponível em:

http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/CONEP/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf. Assim, eu _____, maior de 18 anos, estando devidamente esclarecido e informado sobre os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo, conforme abaixo assinado, concordo em participar da pesquisa O Presenteísmo e a Cultura Organizacional de uma cooperativa de saúde de Catalão, Goiás”. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. No caso de dúvidas, fui esclarecido que posso entrar em contato com a pesquisadora pelo e-mail raissachini@yahoo.com.br, e/ou pelo seguinte contato telefônico, podendo ser a cobrar (64) 98117 0181. Que ao persistirem as dúvidas posso também fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Catalão, localizado no Bloco Didático 1, segundo piso (subindo as escadas, a primeira sala a esquerda), Avenida Doutor Lamartine Pinto de Avelar, nº 1120, Setor Universitário, Catalão/GO - 75704-020, e-mails secretaria.cep.ufcat@gmail.com, cep.rc.ufg@gmail.com, ou pelo telefone (64) 34417609. O CEP é um colegiado independente corresponsável no desenvolvimento desta pesquisa dentro de padrões éticos, conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde, contribuindo na defesa dos interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade. Você poderá ainda esclarecer dúvidas, reclamar ou fazer denúncia junto à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) pelo e-mail CONEP@saude.gov.br ou pelo telefone (61) 3315-5877.

Catalão, de de 2022.

Assinatura do/a participante

Assinatura da pesquisadora responsável

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Eu, Raíssa Martins Chini, pesquisadora responsável pelo projeto intitulado “O Presenteísmo e a Cultura Organizacional de uma cooperativa de saúde de Catalão, Goiás”, comprometo-me em anexar os resultados e relatórios da pesquisa na Plataforma Brasil, garantindo o sigilo relativo à identidade dos participantes.

APÊNDICE B**INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS**

As perguntas do questionário abordarão seus dados pessoais e profissionais. Não existe respostas certas ou erradas, melhores ou piores, responda com sinceridade. A maioria das perguntas são de múltipla escolha assinalada com um X sua resposta.

I - Identificação:

1. Sexo:

☐ Masculino ☐ Feminino

2. Idade: _____

3. Estado Civil:

☐ Solteiro (a) ☐ Casado(a) / União estável☐ Separado (a) ☐ Viúvo (a) ☐ Outros _____

4. Escolaridade:

☐ Ensino Fundamental Completo ☐ Ensino Médio Completo☐ Ensino Superior Completo ☐ Curso de pós-graduação Completo

5. Renda Familiar aproximada em reais: _____

6. Quantas pessoas têm na família que dependem da renda? _____

7. Você tem filhos?

Não ☐ Sim ☐ quantos? _____*II- Atividade Profissional*

1. Qual nível de complexidade que atua?

☐ Auxiliar/apoio ☐ Assistente ☐ Analista ☐ Gestão

2. Período de Trabalho:

☐ Período diurno ☐ Período Noturno

3. Quantas horas você trabalha por dia?

☐ 6 horas ☐ 8 horas ☐ 12 x 36 horas

4. Há quanto tempo trabalha neste emprego atual: (em meses)? _____

5. Trabalha em outra atividade remunerada?

☐ Sim ☐ Não

Qual atividade_____

6. Qual é o seu vínculo empregatício nesta instituição?

☐ Estagiário ☐ CLT (carteira assinada)

7. Com que frequência você faz horas extras?

☐ Todos os dias de trabalho ☐ Frequentemente

☐ Às vezes ☐ Nunca

8. Há quanto tempo tirou suas últimas férias?

☐ Há menos de 6 meses ☐ Entre seis meses a um ano

☐ Há mais de um ano

8. Você já se afastou do trabalho por licença-médica?

☐ Sim ☐ Não

10. Quantas vezes se afastou no último ano (2022)? _____

11. Quanto tempo durou o último afastamento? _____

12. Seu trabalho nesta instituição pode lhe causar desgaste físico e mental?

☐ Sim ☐ Não

13. Você tem problemas de relacionamento com seus colegas de trabalho (exemplo: falta ou dificuldade de comunicação, falta de cooperação, dentre outros)?

☐ Sim ☐ Não

14. Você recebe apoio suficiente de sua chefia imediata desta instituição?

☐ Sim ☐ Não

15. Qual o seu nível de satisfação com o seu trabalho nessa instituição?

☐ Muito satisfeito ☐ Satisfeito

☐ Neutro ☐ Insatisfeito

☐ Muito insatisfeito

ANEXO A

**INSTRUMENTO BRASILEIRO PARA AVALIAÇÃO DA CULTURA
ORGANIZACIONAL- IBACO**

Você encontrará, nas páginas seguintes, uma série de afirmativas relacionadas às diferentes práticas e procedimentos que são comumente adotados no dia a dia das empresas. Assinale o grau em que cada uma delas caracteriza sua empresa, em uma escala de 1 a 5, conforme mostrado abaixo:

1	2	3	4	5
Não se aplica de modo nenhum	Pouco se aplica	Aplica-se razoavelmente	Aplica-se bastante	Aplica-se totalmente

Sua resposta deve refletir o que de fato acontece na empresa e não a sua opinião pessoal ou grau de satisfação com o que ocorre. Responda por favor a todas as afirmativas, não deixando nenhuma em branco.

Na empresa em que eu trabalho...

	1	2	3	4	5
1- Os empregados têm ampla liberdade de acesso aos diretores					
2- O atendimento as necessidades do cliente é uma das metas mais importantes					
3- As necessidades pessoais e o bem estar dos funcionários constituem uma preocupação constante da empresa					
4- Persegue-se a excelência de produtos e serviços como forma de satisfazer os clientes					
5- Os empregados que apresentam ideias inovadoras costumam ser premiados					
6- Investe-se no crescimento profissional dos empregados					
7- O acompanhamento e atendimento das necessidades dos clientes é feito constantemente					
8- Mantem se relações amigáveis com os clientes					

9- Os chefes imediatos são como pais para os empregados					
10- Os empregados recebem treinamento para poderem desenvolver sua criatividade					
11- Os empregados são premiados quando apresentam um desempenho que se destaca dos demais					
12- Programas para aumentar a satisfação dos empregados são regularmente desenvolvidos					
13- É prática comum a comemoração dos aniversários pelos empregados					
14- A preocupação do empregado com a qualidade de seu serviço é bem-vista					
15- As inovações são em geral introduzidas para atender às necessidades do mercado					
16- Eventos sociais com distribuição de brindes são comumente realizados para os empregados.					
17- O esforço e a dedicação ao trabalho são qualidades bastante apreciadas					
18- Programas destinados a melhorar o bem-estar dos empregados são implementados e testados					
19- O profissionalismo dos empregados é visto como uma grande virtude					
20- As relações entre empregados e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis					
21- A preocupação em superar as dificuldades do dia a dia é vista como de grande valor					
22- Os empregados que demonstram dedicação e espírito de colaboração são os melhores modelos a serem seguidos					
23- Somente os bons empregados recebem benefícios que lhes garantem um melhor bem-estar					
24- A criatividade é um dos requisitos básicos para a ocupação de cargos gerenciais					
25- O crescimento profissional é considerado indispensável a permanência do empregado na casa					

26- As inovações costumam ser introduzidas através de programas de qualidade					
27- Os empregados se relacionam como se fossem uma grande família					
28- Os empregados costumam ser premiados quando alcançam metas pré-estabelecidas					
29- A competição é valorizada, mesmo que de forma não sadia, porque o objetivo maior da empresa é a produtividade e o lucro					
30- A competição é vista como indispensável à obtenção de bons resultados					

ANEXO B

QUESTIONÁRIO WLQ

Preencha com a data de hoje

Mês		Dia		Ano	

Instruções

Funcionários com problemas de saúde podem sentir dificuldade ao realizar algumas partes do seu trabalho. Estamos interessados em saber como a sua saúde pode ter afetado você no trabalho durante as duas últimas semanas.

(1) As perguntas a seguir solicitam que você reflita sobre seus problemas emocionais ou de saúde. Eles podem estar relacionados com quaisquer quadros médicos transitórios ou permanentes que você apresente e também com os efeitos dos tratamentos para tais quadros. Problemas emocionais podem incluir depressão e ansiedade.

(2) A maioria das perguntas é de múltipla escolha. Elas solicitam que você responda assinalando um quadrado.

Por exemplo:

Qual é o seu grau de satisfação em relação a cada um dos seguintes itens. . . ?

(Assinale um quadrado em cada linha a. e b.)

	Nada Satisfeito(a)	Razoavelmente Satisfeito(a)	Muito Satisfeito(a)
a. As escolas locais.	☐	☐	☒
b. A delegacia de polícia local. . .	☐	☒	☐

Essas marcas indicam que você está muito satisfeito(a) com as escolas locais e razoavelmente satisfeito(a) com a delegacia de polícia local.

Essas perguntas solicitam que você indique a quantidade de tempo durante o qual você teve dificuldade para realizar determinadas partes do seu trabalho. Leia e responda todas as perguntas e em seguida escolha uma resposta.

- Assinale o quadrado "Não se aplica ao meu trabalho" somente se a pergunta descrever algo que não faz parte do seu trabalho.
- Se você tiver mais de um emprego, relate somente o principal.

1. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo a sua saúde física ou problemas emocionais dificultaram a sua capacidade de fazer o seguinte:

(Assinale um quadrado em cada linha de a. até e.)

	Dificuldade o tempo todo (100%)	Dificuldade a maior parte do tempo	Dificuldade uma parte do tempo (aprox. 50%)	Dificuldade uma pequena parte do tempo	Dificuldade em nenhum momento (0%)	Não se aplica ao meu trabalho
a. trabalhar o número exigido de horas	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
b. começar o dia de trabalho com facilidade	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
c. começar a trabalhar imediatamente após chegar ao local de trabalho	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
d. fazer o trabalho sem parar para intervalos ou descanso	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
e. manter-se na rotina ou dentro de uma programação	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆

LEIA COM ATENÇÃO

Essas perguntas solicitam que você indique a quantidade de tempo durante o qual você foi capaz de realizar determinadas partes do seu trabalho sem dificuldade.

2. a. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de andar ou se movimentar de um local para outro no trabalho (por exemplo, ir a reuniões), sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

O tempo todo (100%)	☐ ₁
A maior parte do tempo	☐ ₂
Uma parte do tempo (aprox. 50%)	☐ ₃
Uma pequena parte do tempo	☐ ₄
Nunca (0%)	☐ ₅
Não se aplica ao meu trabalho	☐ ₆

- b. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de levantar, carregar ou mover objetos pesando mais de 5 kg (um pacote de arroz) sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

O tempo todo (100%)	☐ ₁
A maior parte do tempo	☐ ₂
Uma parte do tempo (aprox. 50%)	☐ ₃
Uma pequena parte do tempo	☐ ₄
Nunca (0%)	☐ ₅
Não se aplica ao meu trabalho	☐ ₆

- c. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de sentar, se levantar ou permanecer em uma posição por mais de 15 minutos durante trabalho sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

O tempo todo (100%)	☐ ₁
A maior parte do tempo	☐ ₂
Uma parte do tempo (aprox. 50%)	☐ ₃
Uma pequena parte do tempo	☐ ₄
Nunca (0%)	☐ ₅
Não se aplica ao meu trabalho	☐ ₆

- d. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de repetir os mesmos movimentos diversas vezes durante o trabalho sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

O tempo todo (100%)	☐ ₁
A maior parte do tempo	☐ ₂
Uma parte do tempo (aprox. 50%)	☐ ₃
Uma pequena parte do tempo	☐ ₄
Nunca (0%)	☐ ₅
Não se aplica ao meu trabalho	☐ ₆

- e. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de se curvar, girar o corpo ou alcançar objetos durante o trabalho sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

O tempo todo (100%)	☐ ₁
A maior parte do tempo	☐ ₂
Uma parte do tempo (aprox. 50%)	☐ ₃
Uma pequena parte do tempo	☐ ₄
Nunca (0%)	☐ ₅
Não se aplica ao meu trabalho	☐ ₆

- f. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo você foi **capaz** de usar ferramentas ou equipamentos manuais (por exemplo, telefone, caneta, teclado, o mouse do computador, broca, secador de cabelo ou lixadeira) sem as dificuldades causadas por problemas emocionais ou de saúde física?

(Assinale um quadrado.)

O tempo todo (100%)	☐ ₁
A maior parte do tempo	☐ ₂
Uma parte do tempo (aprox. 50%)	☐ ₃
Uma pequena parte do tempo	☐ ₄
Nunca (0%)	☐ ₅
Não se aplica ao meu trabalho	☐ ₆

LEIA COM ATENÇÃO

Essas perguntas indagam sobre as dificuldades que você possa ter no trabalho.

3. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo os problemas emocionais ou de saúde física dificultaram a sua capacidade de fazer o seguinte:

(Assinale um quadrado em cada linha de a. até f.)

	Dificuldade o tempo todo (100%)	Dificuldade a maior parte do tempo	Dificuldade uma parte do tempo (aprox. 50%)	Dificuldade uma pequena parte do tempo	Dificuldade em nenhum momento (0%)	Não se aplica ao meu trabalho
a. manter a mente no trabalho	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
b. pensar claramente durante o trabalho	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
c. trabalhar com atenção	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
d. concentrar-se em seu trabalho	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
e. trabalhar sem perder a linha de pensamento	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
f. ler ou usar os olhos com facilidade enquanto trabalha	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆

As próximas perguntas indagam sobre dificuldades em relação às pessoas com as quais você teve contato durante o trabalho. Podem ser os empregadores, supervisores, colegas de trabalho, clientes, consumidores ou o público.

4. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo os seus problemas emocionais ou de saúde física dificultaram a sua capacidade de fazer o seguinte:

(Assinale um quadrado em cada linha de a. até c.)

	Dificuldade o tempo todo (100%)	Dificuldade a maior parte do tempo	Dificuldade uma parte do tempo (aprox. 50%)	Dificuldade uma pequena parte do tempo	Dificuldade em nenhum momento (0%)	Não se aplica ao meu trabalho
a. falar com as pessoas pessoalmente, em reuniões ou por telefone	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
b. controlar seu temperamento durante o trabalho	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
c. ajudar as outras pessoas a fazer seus trabalhos	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆

Essas perguntas indagam sobre como foi o trabalho de um modo geral.

5. Nas 2 últimas semanas, por quanto tempo os seus problemas emocionais ou de saúde física dificultaram a sua capacidade de fazer o seguinte:

(Assinale um quadrado em cada linha de a. até e.)

	Dificuldade o tempo todo (100%)	Dificuldade a maior parte do tempo	Dificuldade uma parte do tempo (aprox. 50%)	Dificuldade uma pequena parte do tempo	Dificuldade em nenhum momento (0%)	Não se aplica ao meu trabalho
a. dar conta da carga de trabalho	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
b. trabalhar com a rapidez necessária	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
c. terminar o trabalho no prazo	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
d. fazer suas tarefas sem cometer erros	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
e. sentir que você fez o que você é capaz de fazer	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆

ANEXO C



TERMO DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO

A Unimed Catalão Cooperativa de Trabalho Médico está de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado ***“O PRESENTEÍSMO E A CULTURA ORGANIZACIONAL DE UM SISTEMA DE COOPERATIVA DE SAÚDE DA CIDADE DE CATALÃO, GOIÁS”***, coordenado pela pesquisadora Raíssa Martins Chini, juntamente com o orientador da pesquisa, Dr. Luiz Almeida da Silva, a ser desenvolvido na Universidade Federal de Catalão como centro coordenador da pesquisa.

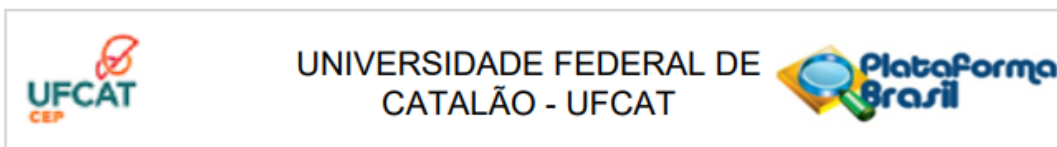
A Unimed Catalão Cooperativa de Trabalho Médico, aqui representada pelo Diretor Presidente Dr. Fabiano Santiago Coimbra Pereira assume o compromisso de atuar como colaborador e apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa nesta instituição por conhecer seus aspectos metodológicos, riscos e benefícios aos participantes da pesquisa. O estudo será realizado com os colaboradores da Unimed Catalão. Todos serão convidados a participarem do estudo. O convite para participar do estudo será feito no ambiente de trabalho, local que os trabalhadores serão abordados.

Desta forma, autorizamos a coleta de dados realizada por meio de questionário, presencialmente, utilizando instrumento padronizado e validado, em dia e horário a ser definido pelos profissionais, obedecendo o cronograma, durante o expediente de trabalho ou não. Os participantes da pesquisa receberão as orientações da discente da pesquisa quanto ao preenchimento dos questionários e esclarecimento sobre os objetivos do estudo, através da assinatura do TCLE. Os trabalhadores que concordarem em participar deste estudo serão submetidos ao preenchimento de um questionário, conforme metodologia anteriormente descrita, tratando-se, portanto, de um método não invasivo, podendo, ao responder o questionário, suscitar questões emocionais que porventura tenham sofrido. Caso ocorra alguma situação, o trabalhador será encaminhado ao serviço de psicologia da cooperativa.

Declaramos ciência de que nossa instituição é coparticipante do presente projeto de pesquisa; e que, portanto, somos corresponsáveis quanto aos deveres junto aos participantes da pesquisa que aqui serão recrutados, bem como em resguardar, junto a pesquisadora responsável, os direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes de pesquisa que voluntariamente serão aqui recrutados.

Catalão, 21 de setembro de 2022.

ANEXO D

**COMPROVANTE DE APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA PELO
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA****PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: O PRESENTEÍSMO E A CULTURA ORGANIZACIONAL DE UM SISTEMA DE COOPERATIVA DE SAÚDE DA CIDADE DE CATALÃO, GOIÁS.

Pesquisador: RAISSA MARTINS CHINI

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 61490722.7.0000.0164

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALAO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.886.503

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CATALAO, 10 de Fevereiro de 2023

Assinado por:
Adriana Freitas Neves
(Coordenador(a))