



Absenteeism in the operational level in a company of food products

Absenteísmo no nível operacional em uma empresa de produtos alimentícios

DOS SANTOS, Aline Souza ⁽¹⁾; RAMOS FILHO, Augusto Ferreira ⁽²⁾ MOREIRA, Ildeberto Alves ⁽³⁾

⁽¹⁾ 0000-0003-2748-8731; Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas - UNIFACISA, Bacharel em Administração pela UNIFACISA, BRAZIL. aline.ass93@gmail.com

⁽²⁾ 0000-0001-8375-4024; Universidade Estadual de Alagoas – UNEAL, Doutor em Administração pela UFPB, BRAZIL. augusto.filho@uneal.edu.br

⁽³⁾ 0000-0003-1401-4027; Universidade Estadual de Alagoas – UNEAL, Licenciado em Geografia pela UNEAL, BRAZIL. Il_bertojunior@hotmail.com

O conteúdo expresso neste artigo é de inteira responsabilidade dos/as seus/as autores/as.

ABSTRACT

The absenteeism-related problems can cause production costs within the organization, as companies must assign other employees to replace the missing. This article intends to investigate the causes of absenteeism in the operational level in a food company in a town in northeastern Brazil. The research is quantitative, descriptive, uses field research procedures and documentary research with data collected from a questionnaire. Regarding the dimensions studied in the survey, it was noted that the causes of absenteeism in interpersonal factor and the workplace were not feeling comfortable in the workplace and approval of the function performed. In psychosomatic dimension and working conditions were the cause of the feeling that the work was hard and physical working condition. In administrative and labor dimension was the remuneration. In the dimension of time and career was the need of time for leisure.

RESUMO

Os problemas relacionados ao absenteísmo podem ocasionar custos produtivos dentro da organização, pois as empresas devem designar outros funcionários para substituírem os ausentes. Este artigo pretende investigar as causas do absenteísmo no nível operacional em uma empresa do ramo alimentício em uma cidade do interior do nordeste brasileiro. A pesquisa realizada é quantitativa de caráter descritivo com procedimentos de pesquisa de campo e pesquisa documental com dados coletados a partir de um questionário. Em relação às dimensões estudadas no questionário, notou-se que as causas do absenteísmo no fator interpessoal e do ambiente de trabalho foram não se sentir à vontade no local de trabalho e aprovação da função desempenhada. Na dimensão psicossomática e de condições de trabalho a causa foram o sentimento de que se trabalha muito e a condição física de trabalho. Na dimensão administrativo-laborais a causa foi à remuneração. Na dimensão do tempo e da carreira foi a necessidade de tempo para lazer.

INFORMAÇÕES DO ARTIGO

Histórico do Artigo:

Submetido: 15/03/2022

Aprovado: 29/07/2022

Publicação: 10/10/2022



Keywords:

Absenteeism, Causes, Human resources, Industry.

Palavras-Chave:

Absenteísmo, Causas, Recursos humanos, Indústria.

Introdução

Com o avanço da tecnologia e as mudanças culturais na atualidade, as empresas devem adaptar-se para manter a sobrevivência, em um mercado cada vez mais competitivo e dinâmico. (Macarenco, 2006). A transição cultural trouxe às organizações um papel mais automático e de menos uso da força humana. E, como consequência desta relação homem-máquina, doenças podem ser ocasionadas tanto em relação aos aspectos psicossomáticos ou fisiológicos. Este quadro de adoecimento pode ocasionar perdas produtivas em forma de faltas e afastamentos (Ribeiro, 1999).

Segundo Milkovich & Boudreau (2012) muitas informações sobre diferentes características dos empregados são necessárias para gerenciar os resultados de recursos humanos com eficácia. Sendo assim, na investigação das causas do absenteísmo, as organizações conseguem enxergar quais os problemas que têm afetado tanto a vida particular dos colaboradores, quanto os casos organizacionais que mais têm impactado o desenvolvimento organizacional, e, como consequência, a queda da produtividade.

Assim, as faltas e atrasos podem ocasionar custos produtivos, pois as empresas devem designar outros funcionários para substituírem os ausentes, gerando concomitantemente, horas extras ou enfraquecimento da capacidade produtiva. Ausências, em muitos casos, derivadas de acontecimentos que podem ser contornados pelas empresas.

O objeto de estudo desta pesquisa são os colaboradores cadastrados em uma empresa do ramo alimentício com mais de 50 anos no mercado. A marca que leva o nome da empresa, aqui denominada de Empresa X é resultado da incorporação de várias marcas. A empresa possui duas instalações em cidades do nordeste brasileiro e mesmo possuindo um setor de recursos humanos, que é responsável pelo controle de ausências dos funcionários, ainda são desconhecidos os motivos que levam os funcionários a se ausentarem da empresa.

Portanto, observando esta incerteza do setor de recursos humanos, este trabalho tem por finalidade responder o seguinte problema: Quais as causas do absenteísmo no nível operacional na Empresa X?

Deste modo, o objetivo geral que norteia esta pesquisa é investigar as causas do absenteísmo no nível operacional na Empresa X.

Ao que diz respeito à justificativa teórica desta pesquisa, para Leon (2009) o absenteísmo é um importante representante dos fenômenos que atrapalham o desenvolvimento empresarial. E, por isso, deve ser estudado e suprimido nas organizações. E

mesmo que o tema seja abordado em vários lugares no mundo, o absenteísmo é um tema que no Brasil ainda é pouco explorado (Siqueira, 1984 & Araújo, 2012) quando comparado com a literatura internacional. O Ministério da Saúde do Brasil (2001) afirma que as consequências da aceleração produtiva na saúde dos colaboradores ainda são pouco conhecidas. Este artigo busca contribuir para trazer mais luz a esta lacuna.

Este trabalho se justificativa praticamente pela necessidade de organizações, especificamente indústrias, em aprofundar conhecimentos e controles do capital humano, ao que diz respeito ao absenteísmo. Espera-se que esta pesquisa contribua para novas práticas nos procedimentos operacionais, aumentando a eficiência e eficácia da organização nos seus controles e desenvolvimento das boas relações no ambiente de trabalho. Além do que, o presente estudo, pode ajudar a outros trabalhos vindouros no tema em questão.

Este estudo está dividido em cinco seções, incluso esta introdução. A segunda parte apresenta o referencial teórico que fundamentaram o constructo absenteísmo. A terceira parte discorre sobre as escolhas metodológicas que possibilitaram coletar dados e informações no campo. A quarta parte expõe os resultados obtidos e os compara com resultados de outras pesquisas. Por fim, são dispostas as considerações finais.

Referencial Teórico

Há diferentes conceitos sobre na literatura da área. Estas diferenças, no entanto, são complementares. Observa-se que os pensamentos dos autores quase sempre se referem ao tempo de ausência do trabalhador ao ambiente de trabalho. Para Jorge (1995) o absenteísmo são as ausências programadas e não programadas. Sendo estas ausências programadas as folgas e férias e ausências não programadas as faltas ao trabalho e licenças. Já Siqueira (1984) reafirmando o entendimento acima, confirma que o absenteísmo é todo o tempo perdido quando os trabalhadores não comparecem ao trabalho. Pode ser entendido também como a soma dos períodos que os trabalhadores estiveram ausentes ao trabalho. Completando as afirmações de Jorge e Siqueira, Passos (2013) aponta o absenteísmo como englobador de ausências que podem ou não ser previstas no âmbito profissional e que de certo modo interferem no desempenho do trabalhador, afetando consequentemente a produtividade empresarial. Ou seja, além de o absenteísmo ser um fator agravante para o desenvolvimento empresarial, ainda é visto como agravante no desempenho do próprio trabalhador.

Penatti et. al. (2006) reafirmam que o absenteísmo faz referência ao tempo que os colaboradores estão ausentes da organização. Para os autores, controlar o absenteísmo é muito complexo, pois estas ausências envolvem vários fatores relacionados à organização, tais como: questões sociais, saúde, gestão de pessoas, familiares entre outros problemas. Ou seja, a contribuição de Penatti et. al. (2006) para a literatura faz menção aos fatores geradores destas faltas. Pois, mesmo que elas não sejam justificadas na empresa, estas faltas são causadas por motivos não previstos em lei ou convenção coletiva de trabalho (CCT).

Em relação ao surgimento do entendimento do absenteísmo Quick & Lapertosa (1982) afirmam que o termo absenteísmo tem início no campo onde os trabalhadores rurais migravam para as cidades. Porém, após o surgimento da Revolução Industrial o termo passou a ser utilizado para os trabalhadores que se ausentavam do trabalho.

O absenteísmo por falta pode ser subdividido de várias formas: Absenteísmo voluntário (ausências voluntárias que possuem alguma justificativa pessoal do funcionário, seja doença, problemas pessoais, falecimento de parentes entre outros); absenteísmo compulsório (ausências impostas ao funcionário, seja pelo empregador com aplicação das suspensões, prisão ou outras implicações legais); absenteísmo legal (corresponde às faltas que são abonadas por lei, corresponde a licença paternidade, licença maternidade, casamento, doação de sangue entre outros); absenteísmo por doenças ocupacionais (ausências por doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho); absenteísmo por doença (ausências ocorridas por doenças que não sejam geradas pelo trabalho) (Quick & Lapertosa, 1982).

Diacov & Lima (1988) afirmam que o absenteísmo ocasionado por doença resulta em um rompimento do colaborador e a produtividade, uma vez que a relação saúde e produtividade são essenciais para o desenvolvimento das atividades praticadas. O absenteísmo quando bem controlado, elimina os desperdícios e os problemas administrativos com substituição dos funcionários faltosos. Entretanto, mesmo sendo tão importante para a organização no Brasil, o absenteísmo doença ainda é pouco explorado, pois existem sigilos médicos que limitam o sucesso da pesquisa.

Em relação ao absenteísmo de corpo presente, Peres et. al (2006) defendem que mesmo sendo uma causa de ausências rotineiras, este tipo de absenteísmo ainda é pouco explorado pela dificuldade que há de mensuração ou controle.

O conceito de absenteísmo de corpo presente pode também ser entendido como presenteísmo que devido a problemas de característica física, social ou psíquica, não cumprem sua função corretamente ou não cumprem a função com o mesmo desempenho de antes. Desta forma, o presenteísmo é tido como minimizador da produtividade não só em relação a

quantidade de atividades, mas também em relação a qualidade do trabalho desenvolvido (Araujo, 2012).

2.1 Causas e consequências do absenteísmo

As causas do absenteísmo podem ser divididas em duas: as conhecidas e as ignoradas. As causas conhecidas envolvem as ausências abonadas por lei, a exemplo: casamento, férias, nascimento de filho, óbitos e mudanças de domicílio. As causas ignoradas compreendem as faltas recorrentes de doença do empregado, de seus dependentes ou outros fatores diversos (Penatti et. al., 2006).

Um aspecto importante a ser considerado é que as causas do absenteísmo nem sempre estão no trabalhador. A organização e supervisão deficientes, através da repetitividade de tarefas, da desmotivação e desestímulo, das condições desfavoráveis de ambiente e de trabalho, da precária integração entre os empregados e a organização e dos impactos psicológicos de uma direção deficiente, que não visa uma política prevencionista e humanista. (Diacov & Lima, 1988) podem contribuir para a ausência de colaboradores no trabalho.

Para Siqueira (1984) as causas do absenteísmo podem ser diversas, mas entre as mais frequentes pode-se afirmar: doença comprovada, doença não comprovada, razões familiares, atrasos involuntários, faltas injustificadas por motivos pessoais, problemas e dificuldades financeiras, problemas de transporte, desmotivação, supervisão deficiente e políticas inadequadas da organização.

Outro estudo que também contribuiu para identificar as causas do absenteísmo foi o de Aguiar e Oliveira (2009). Para eles entre as diversas causas do absenteísmo, se destacavam as seguintes: as enfermidades, as doenças ocupacionais, carga de horário excessiva, más condições de trabalho, mau tempo, assuntos pessoais, falta de transporte e as condições psicológicas e mentais do indivíduo que podem ter influência de outros indivíduos ou não.

Em relação à saúde do trabalhador, o Ministério da Saúde do Brasil (2001) afirma que as relações de trabalho e saúde formam um mosaico interdependente e coexistente em múltiplas situações caracterizado por diferentes estágios de incorporação tecnológica, formas de gestão e relações de contrato. Esta diversidade de padrões de vida e de adoecimento tem crescido em decorrência das questões políticas e econômicas. As consequências da aceleração produtiva na saúde dos colaboradores ainda são pouco conhecidas.

E, acrescentando a esta ideia de que as ações refletem na vida dos empregados, vê-se também a mudança das causas de adoecimento do trabalhador devido a inserção de novos métodos gerenciais e adoção de novas tecnologias. A exemplo tem-se a modernização do processo produtivo que reduz a Lesão por Esforço Repetitivo (LER), mas, aumenta as doenças psicossomáticas como estresse e fadiga mental (Ministério da Saúde do Brasil, 2001).

Um ponto a ser considerado nesta nova forma de trabalho é o excesso de carga horária, que segundo estudos de Dalri (2013) impacta a fadiga, que por sua vez ocasiona erros comuns no trabalho danificando os resultados. E, também se pode inferir que esta fadiga ocasionada pela influencia da carga horária ocasiona o adoecimento do trabalhador, que é outro ponto muito importante na análise do absenteísmo.

Godoy e Cobero (2014) defendem que as causas do absenteísmo devem ser diagnosticadas e que deve haver ações preventivas e remediativas para que sejam controlados os atrasos e as ausências do pessoal.

As consequências do absenteísmo para Aguiar e Oliveira (2009) estão “diretamente ligadas ao lado financeiro das organizações”, e por isso, deve ser combatido e mensurado. E completando este pensamento Silva (2013) afirma que as consequências também são os custos indiretos formados pela redução da produtividade, alta dos custos produtivos, desorganização das atividades, impacto na qualidade do produto/serviço, queda da proatividade, problemas administrativos, circunscrição do desempenho e obstáculos para os gestores.

2.2 Neutralização das causas de absenteísmo

Para neutralização dos fatores que geram o absenteísmo, Oliveira (2009) defende a verificação de índices, a fim de obter melhores resultados. Para Dallinha (2006), conservar os colaboradores dentro da organização é uma tarefa bastante difícil, tendo em vista a situação do mercado. Por isso, o combate das causas do absenteísmo na empresa torna mais fácil a retenção dos talentos na organização e por consequência o aumento da produtividade.

Ramos e Ramos (2006) afirmam que toda ação é importante quando se busca combater os índices de absenteísmo no ambiente de trabalho, pois, o absenteísmo pode comprometer o serviço prestado ou o trabalho executado. Sendo assim, torna-se essencial, primeiramente estudar os fatores que provocam o absenteísmo para que se possa neutralizar este problema.

Porto (2010) aponta que a valorização e conscientização do profissional é um fator importante na minimização das causas do absenteísmo. O funcionário que se sente valorizado tem menos motivos para faltar ao trabalho. Trabalhar a conscientização e ações administrativas é prática que deve ser feita pelas pessoas responsáveis pelos recursos humanos, tendo como objetivo prevenir, controlar e diminuir o absenteísmo.

Para neutralização das causas de absenteísmo, Penatti et. al. (2006) afirmam que a empresa deve adotar medidas para prevenir as causas que já estão aparentes, podendo ser concretas e desmembradas como seguem: Medidas administrativas, processuais e punitivas simplificando ou complicando as ausências; Medidas preventivas voltadas para o trabalhador e sua capacidade de trabalho; Medidas preventivas voltadas para as condições físicas de trabalho, de modo a reduzir ou minimizar a variação entre as necessidades do trabalho e a capacidade do indivíduo e Medidas reintegrativas voltadas para a reabilitação no ambiente de trabalho, simplificando e facilitando o retorno ao trabalho.

Ao que diz respeito à neutralização das causas do absenteísmo por doença, Marques Neto (2006) afirma que as medidas a serem adotadas são: aconselhamento, disciplina, melhoria das condições de trabalho, incentivos de bonificação, treinamento supervisionado, satisfação no trabalho e relatórios detalhados. Porém, para que tais ações sejam efetuadas com êxito, faz-se necessário um grupo multidisciplinar composto por médicos, enfermeiras e auxiliares de enfermagem que efetuem análises para buscar uma solução ajustada ao problema.

O absenteísmo laboral é provocado por diversos fatores. Neste sentido, as empresas devem procurar conhecer as causas que levam às ausências dos colaboradores. Os fatores abordados neste trabalho são: fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, fatores administrativo-laborais, fatores de gestão do tempo e da carreira (Siqueira, 2014) que serão abordados com maior profundidade na sessão de análise de resultados.

Metodologia

Quanto à natureza, esta pesquisa foi definida como aplicada. Vergara (2000) conceitua a pesquisa aplicada como motivada em resolver problemas concretos que, ao contrário da pesquisa pura, tem finalidades práticas incentivadas pela curiosidade do pesquisador.

Em relação à abordagem do problema foi uma pesquisa quantitativa, pois propôs fazer a quantificação dos dados com técnicas estatísticas. Para Lakatos e Marconi (2011) a pesquisa quantitativa procura expressar relações entre o fato estudado, identificando os elementos básicos, enfatizando a evolução das relações entre os diferentes elementos relacionados. Ainda pode-se afirmar que esta pesquisa foi documental, pois fez análise estatística das quantidades de horas justificadas e seus respectivos motivos, assim como as quantidades de horas das faltas injustificadas descontadas em folha de pagamento durante o segundo semestre de 2015. A pesquisa documental para Gil (2009) vale-se de materiais que ainda não foram analisados e podem ser reestruturados conforme os objetos da pesquisa.

Quanto aos objetivos da pesquisa, pode-se afirmar que esta foi uma pesquisa descritiva já que teve como objetivo primordial a descrição do absentismo da empresa estudada, bem como o estabelecimento da relação das variáveis com a melhoria nos resultados produtivos. Gil (2009) apresenta que a pesquisa descritiva tem por objetivo a descrição de eventos ocorridos numa população ou fenômeno ou relação entre as variáveis.

O tipo de pesquisa foi o estudo de caso. Para Lakatos e Marconi (2011) o estudo de caso é um estudo de determinado caso com maior profundidade que não pode ser generalizado.

O universo que foi estudado foram os colaboradores do nível operacional registrados na empresa, composto num total de 283 funcionários que exercem função de operação de máquinas e encarregados de linha de produção, que têm controle de jornada, distribuídos nos setores de massas, biscoito, recheado, wafer, salgadinho, bolo e café.

A amostra estudada foi definida pelo critério de acessibilidade que segundo Vergara (2000) é caracterizada como amostra não probabilística. Os cálculos amostrais foram efetuados na calculadora online Santos (2015), onde se obteve uma amostra composta por um percentual mínimo de 20% do universo de 283 funcionários, com erro amostral de 5% e 95% de nível de confiança. A fórmula utilizada foi a de $n = N Z^2 p (1-p) / e^2 + Z^2 p (1-p)$. A interpretação de cada um desses elementos é feita da seguinte forma:

- * n = é o tamanho da amostra;
- * N = população pertencente a pesquisa;
- * Z = desvio indicado ao valor médio aceitável para que o nível de confiança seja atingido;
- * e = é a máxima margem de erro;
- * p = é a proporção que desejamos encontrar no cálculo.

Portanto, esta pesquisa alcançou o alvo de 132 respondentes mínimos conforme resultados do cálculo supramencionado. Os sujeitos foram selecionados aleatoriamente pelo critério de disponibilidade dos funcionários do nível operacional alocados nos setores de produção de biscoito, recheado, massa, wafer, café, salgadinho e bolo. Dos 132 respondentes,

69% são do gênero masculino e 31% do gênero feminino, onde 65% apresentam idade entre 16 e 30 anos. Destes, 50% declararam que o tempo que possuem na empresa se encontra no intervalo de 0 a 2 anos e apenas 8% se encontram na empresa a mais de sete anos.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário adaptado de Siqueira (2014) subdividido nas seguintes dimensões: fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, fatores administrativo-laborais e fatores de gestão do tempo e da carreira com bons índices de precisão conforme apresentado no quadro 1.

Informações referentes às faltas justificadas e injustificadas dos colaboradores no período de julho a dezembro de 2015 foram obtidas através de documentos disponibilizados pela empresa, e, portanto, se restringiu a esse conjunto de dados devido à sua disponibilidade

A técnica utilizada para interpretação dos dados foi a análise estatística observando as médias e frequências percentuais dos problemas apontados no questionário ao qual teve a finalidade de identificar as variáveis que causam o absenteísmo e, conforme resposta dos dados coletados contidas na análise de resultados, foram propostas soluções. Ainda, um teste de correlação foi executado para se verificar a associação das variáveis do questionário.

Quadro 1 – Fatores estudados no questionário¹

Fatores	Definição	Índice de Precisão (α)
Interpessoais e do ambiente de trabalho	Derivam da relação com outras pessoas e do próprio ambiente de trabalho	0,89
Psicossomáticos e de condições de trabalho	Está relacionado a fatores emocionais e físicos e com aspectos ocupacionais	0,84
Administrativo-laborais	Associado ao ambiente de trabalho e à organização onde trabalha	0,86
Gestão do tempo e da carreira	Relacionado a gestão do tempo e a evolução de carreira	0,78

Os dados foram dispostos em tabelas e interpretados segundo os teóricos da ciência administrativa.

Esta pesquisa foi submetida à Plataforma Brasil para verificação das questões éticas e foi aprovada de acordo com parecer de CAAE# 52599116.8.0000.5175.

¹ Fonte: Adaptado de Siqueira (2014)

Análise dos Resultados obtidos no campo

Esta sessão propõe responder o objetivo delimitado na introdução deste artigo que tem por finalidade fazer a identificação das causas de absenteísmo no nível operacional de uma empresa de produtos alimentícios.

4.1 Análises documentais sobre absenteísmo

Os dados disponibilizados pela empresa foram coletados a partir do sistema de informação que faz o controle das faltas dos empregados denominado Protheus que se caracteriza como um sistema integrado de informação desenvolvido pela TOTVS. O período utilizado para pesquisa foi o segundo semestre de 2015, que compreende de julho a dezembro de 2015.

Tabela 1 – Faltas justificadas e motivos de abono apresentados em horas e minutos²

Abonos	jul/15	ago/15	set/15	out/15	nov/15	dez/15	Totais
Atestado Médico	1047:48	996:23	1175:29	1407:10	973:06	1528:47	7128:43
Serviço Militar	4:00	4:00	16:00	4:00	4:00	-	32:00
Doação de Sangue	8:00	-	8:00	22:48	-	6:48	45:36
Acompanhamento de Filho	66:00	48:00	67:58	88:00	99:48	69:36	439:22
Falecimento Ascendentes	10:00	13:36	14:48		-	38:46	77:10
Justiça Eleitoral	1:30	-	-	-	-	-	1:30
Licença Paternidade	32:00	59:12	44:00	32:00	32:00	32:00	231:12
ENEM	-	-	-	-	22:00	-	22:00
Comparecimento Judicial	-	01:32	-	-	8:00	-	9:32
Licença Amamentação	-	04:42	28:05	22:08	1:44	-	56:39
Vestibular	-	08:00	-	-	-	-	8:00
Casamento	-	-	-	-	21:00	-	21:00
Totais	1169:18	1135:25	1354:20	1576:06	1161:38	1675:57	8072:44

² Fonte: Dados disponibilizados pela empresa (2022).

Para calcular o percentual correspondente a média de horas perdidas, deve-se observar a apresentação dos resultados obtidos na tabela 1, e, atrelar ao fato que cada funcionário do universo de 283 pessoas trabalha uma média de 220 horas mensais, e com isto obtém-se um total de 62.260 horas mensais provisionadas, que por semestre totaliza uma média de 373.560 horas semestrais provisionadas. Sendo assim, utilizando a quantidade de horas perdidas no semestre, dividindo pela média de horas semestrais provisionadas, obtém-se o percentual médio de horas perdidas, por semestre, que corresponde a 2,16%, um percentual consideravelmente baixo quando comparado com o universo estudado.

Conforme apresentado na tabela 1, pode-se visualizar que o motivo que mais faz as pessoas se ausentar ao trabalho é a apresentação de atestados. Estudos realizados por Junkes e Pessoa (2010) demonstra o custo que o empregador tem com a apresentação de atestados. Percebe-se que a ausência dos trabalhadores do estudo despertava a necessidade de realocar outro funcionário por mais horas, o que muitas vezes pode gerar insatisfação. A manutenção dos direitos por intermédio de atestados faz com que a empresa tenha que reembolsar o valor extra do colaborador que foi realocado, e ainda pagar normalmente o colaborador ausente. Os custos com absenteísmo na folha de pagamento ainda são altos e merece estudos mais elaborados. No Brasil, devido imposições legais, o custo é ainda maior.

A teoria motivacional de Maslow (1954) defende que os indivíduos têm uma hierarquia de necessidades, que conforme são supridas, moldam seu comportamento. Partindo desta premissa, observa-se que os trabalhadores do nível operacional, podem ter seu comportamento estimulado através de ações que impulsionem suas atividades. Conforme tabela 1, pode-se notar que os trabalhadores necessitam de que suas inseguranças, neste caso específico, segurança em relação a saúde, com estabilidade laboral sejam sanadas. Assim, cabe à empresa avaliar se não seria interessante a implantação de um plano de saúde, já que os funcionários precisam realizar tratamentos de saúde, e que para realizar tal ação, tem que se ausentar do ambiente de trabalho.

A apresentação excessiva de comprovantes de abono de faltas pode ser entendida pelos gestores, conforme a teoria X (Mcgregor, 1960) que afirma que o homem é desleixado por natureza, pois evita o trabalho ou trabalha o mínimo possível. Ou seja, a partir deste olhar, para os gerentes, a apresentação de um grande número de atestados pode fazer com que o funcionário seja visto como desleixado ou como uma pessoa que não quer trabalhar.

Os motivos das faltas, aos quais são apresentados na tabela 1 são abonados pela Consolidação de Leis Trabalhistas e Convenção Coletiva de Trabalho.

Ainda sobre os motivos apresentados na tabela 1, pode-se perceber que um dos itens frequentes em todos os meses é “acompanhamento de filho”, que corresponde tanto ao ato de acompanhar o filho a uma consulta médica, quanto a acompanhar a internação hospitalar. Em estudos realizados por Baldini (2001) sobre o tema acompanhamento de filho, pode-se perceber a influência emocional que sofrem os pais de filhos doentes. Ou seja, mesmo não sendo um fator de custo direto à organização, infere-se que os pais de filhos doentes tendem ao presenteísmo (Araujo, 2012) ou mesmo ao absenteísmo (Aguiar & Olivera, 2009).

A licença paternidade também é constante em todos os meses. Este motivo, como já citado anteriormente, equivale à necessidade de segurança constante na teoria das necessidades de Maslow. Outro ponto importante neste motivo, é que a CLT no art. 473 estabelece que sua duração seja de cinco dias consecutivos contando a partir do primeiro dia útil, ou seja, a falta é uma imposição legal que tende a ser oneroso à organização.

Além destas perdas produtivas por faltas abonadas, outro ponto de absenteísmo dentro das organizações que são por faltas justificadas e que merecem estudo é o absenteísmo por afastamento. Abaixo tabela 2 apresenta as horas dos atestados que levaram ao afastamento pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Tabela 2 – Atestados que induziram afastamentos previdenciários demonstração em horas³

Meses	Horas de atestado	Percentuais
jul/15	120	9%
ago/15	64	5%
set/15	544	41%
out/15	352	27%
nov/15	216	16%
dez/15	24	2%
Totais	1320	100%

A tabela 2 mostra que o mês com maior número de horas dos atestados que induziram ao afastamento pelo INSS foi o mês de setembro/2015. Estas horas de atestados corresponde a um total de 41% dos atestados apresentados no segundo semestre de 2015, um percentual relativamente alto quando comparado com o total.

Os atestados médicos, segundo o art. 471 da CLT se menores de 15 dias, são considerados interrupção do contrato de trabalho, ou seja, mesmo faltando ao trabalho é

³ Fonte: Dados disponibilizados pela empresa (2022).

assegurado ao trabalhador todos os direitos trabalhistas devidos como se ele estivesse em atividade.

As faltas acima de 15 dias são consideradas, segundo o art. 471 da CLT, como suspensão do contrato de trabalho, retirando da empresa a responsabilidade de pagar os vencimentos e repassando para o INSS a responsabilidade pelo pagamento dos vencimentos do trabalhador.

Comparando as tabelas 1 e 2, nota-se que mesmo que na tabela 2, setembro/2015 seja o mês com maior incidência de horas para afastamento previdenciário, na tabela 1 o mês de dezembro/2015 é o mês com maior número de horas de atestados.

Tabela 3 – Faltas justificadas e injustificadas apresentadas em horas e minutos⁴

Setores	Totais		
	Justificadas	Injustificadas	Totais
WAFER	1201:20	461:34	1662:54
BISCOITO	3622:38	2821:38	6444:16
RECHEADOS	1736:51	912:40	2649:31
MASSAS	1218:43	1110:12	2328:55
CAFÉ	32:00	00:04	32:04
SALGADINHO	211:12	73:35	284:47
MISTURA PARA BOLO	50:00	15:51	65:51
Total Geral	8072:44	5395:34	13468:18

Na tabela 3, apresentada acima, se pode observar que a quantidade de horas de faltas justificadas é superior às faltas injustificadas. As faltas justificadas correspondem a 59,94% do total das faltas e as injustificadas correspondem a 40,06% do total das faltas analisadas no segundo semestre de 2015. Calculando o percentual do impacto destas horas, vê-se uma

⁴ Fonte: Dados disponibilizados pela empresa (2022).

relação de 13.468,30 horas centesimais mensais por 373.560 horas provisionadas que dá um percentual de 3,60%, ou seja, 13.468,18 horas perdidas corresponde a um total de 3,60% de horas perdidas em relação ao total trabalhado.

Comparando com o trabalho efetuado por uma pessoa, observa-se que a empresa tem uma perda de aproximadamente cinco anos e um mês levando em consideração o parâmetro de 220 horas trabalhadas por mês. Nisto, para recuperar as perdas de mão de obra efetuada na empresa, durante este segundo semestre de 2015, um funcionário deveria trabalhar cinco anos e um mês sem faltar, sem gozar de benefício de feriado ou férias. Um percentual extremamente expressivo e que deve ser suprimido.

Ainda utilizando a mesma técnica, vê-se que a perda da empresa por faltas justificadas corresponde a aproximadamente três anos, ou seja, as imposições legais sobre a empresa fazem com que haja uma perda de três anos de trabalho de uma pessoa. As faltas injustificadas correspondem a perda de dois anos e um mês, ou seja, por motivos pessoais e desconhecidos a empresa sofre uma perda de dois anos e um mês de produtividade.

Em relação a quantidade de horas apresentadas serem bem maiores em alguns setores e em outras não, este pesquisador infere que o setor de biscoito é o departamento com maior o número de atestados devido ao fato deste ser o setor com maior número de funcionários alocados. Enquanto que os setores de mistura para bolo e café são os que menos apresentam funcionários alocados, por isso a quantidade de horas é menor. Percebe-se, também, que o setor com maior número de atestados, o setor de biscoito, é também o setor que possui o maior número de mulheres. Nisto, pode-se sugerir que estudos futuros verifiquem se o fator demográfico de gênero tem alguma relação com a apresentação de atestados.

4.2 Medidas descritivas do construto absenteísmo

Levando em consideração que a escala do questionário varia de um a cinco, onde um significava discordo totalmente e cinco concordo totalmente, as medidas, conforme apresentadas na tabela 4, mostram pela média e mediana que o nível de respostas obtidas esteve entre o intermediário e alto com a variável interpessoal com a média mais alta (3,992). As medidas de desvio mostram uma moderada convergência de posição das respostas em torno destas médias, destacando a maior dispersão, 1,485, na variável de gestão de tempo e carreira e menor variabilidade, 0,556 na variável de fatores interpessoais e do ambiente do trabalho.

Tabela 4 – Medidas descritivas⁵

Variáveis	Média	Mediana	Desvio	Assimetria Pearson	Curtose Pearson
Interpessoal e do ambiente do trabalho	3,992	0,309	0,556	-0,961	3,888
Psicossomático e condições do trabalho	3,606	0,737	0,859	-1,116	2,784
Administrativo-laborais	3,794	1,689	1,300	-0,887	2,452
Gestão do Tempo e da carreira	3,515	2,206	1,485	-0,527	1,741

Ao se observar a assimetria, percebe-se que todas as dimensões possuem cauda a esquerda. Ao se observar a curtose, as dimensões interpessoal e psicossomático possuem caudas pesadas o que indica, facilmente, valores dos respondentes distantes da média.

4.3 Resultados das dimensões que levam ao absenteísmo

Apresentam-se abaixo, na tabela 5, os fatores agrupados e totais das dimensões que levam ao absenteísmo no lócus desta pesquisa. Em outras palavras, os fatores que com frequência ocasionam a falta ou a possibilidade de faltar no trabalho.

Tabela 5 – Dimensões agrupadas que levam ao absenteísmo

Dimensões	Discordo Totalmente	%	Discordo	%	Nem Concordo e	%	Concordo parcialmente	%	Concordo totalmente	%	Totais	%
Interpessoais e do ambiente de trabalho	471	59%	106	13%	55	7%	58	7%	102	13%	792	100%
Psicossomáticos e de condições de trabalho	114	17%	47	7%	105	16%	121	18%	271	41%	658	100%
Administrativo-laborais	62	12%	48	9%	68	13%	105	20%	245	46%	528	100%
Gestão do tempo e da carreira	89	17%	68	13%	60	11%	104	20%	207	39%	528	100%

⁵ Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Totais	736	26%	269	11%	288	12%	388	16%	825	35%	2506	100%
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------

Nota-se que na tabela 5 o fator com melhor resultado foi das relações interpessoais e do ambiente de trabalho. Para Motta e Vasconcelos (2010) o aumento da produção depende de boas relações de trabalho e do ambiente em que estão inseridos os indivíduos. Com isto, pode-se perceber que o ambiente de trabalho e a relação entre os pares na empresa objeto de estudo tende a dar bons resultados produtivos.

Nos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, vê-se que 59% dos respondentes avaliaram positivamente aspectos como: satisfação com a função desempenhada, se sentir à vontade no ambiente de trabalho, relacionamento com os colegas, relacionamento com a liderança imediata, instabilidade laboral e desmotivação. Isto demonstra que os trabalhadores do setor operacional julgam satisfatoriamente a relação com a liderança e com os pares.

Segundo Cardozo e Silva (2014) fatores como a falta de conversa, inveja e gestor colérico são vistos como determinantes nas relações internas da empresa. Por esta dimensão ter tido uma avaliação expressiva de 59% de favorabilidade, pode-se inferir que existe diálogo entre os participantes desta pesquisa e que a liderança cumpre seu papel de fonte motivadora. Um dos resultados desta dimensão que foi mais determinante para este valor final foi o item de liderança, pois obteve uma avaliação favorável de 86%, o que aponta que há um bom relacionamento dos liderados com sua chefia imediata, circunstância que possivelmente não é a indutora do absenteísmo na empresa.

Uma dimensão que obteve resultado negativo foi a dimensão administrativo-laborais com 46% de avaliação desfavorável, ou seja, os funcionários alocados no setor operacional da empresa objeto de estudo, avaliaram o ambiente de trabalho e a organização onde trabalham de forma insatisfatória. As perguntas relacionadas a esta dimensão questionavam a respeito da insatisfação com a organização dos serviços, reconhecimento profissional, justiça da empresa e remuneração. Ao se observar o item de remuneração nesta dimensão, observa-se que 22% se mostraram insatisfeitos com a remuneração, sendo, portanto, necessária reavaliação da empresa em sua política salarial e de benefícios. Este fator pode estar relacionado com as informações demográficas apresentadas na metodologia do trabalho que aponta 50% dos respondentes com tempo de 0 a 2 anos na empresa. A empresa aparenta possuir alta rotatividade de pessoal, o qual pode ser influenciado pelo fator remuneração. Este item não está em conformidade com as recomendações de Forigo et. al. (2014) de criação de clima organizacional favorável através de política salarial justa. Neste estudo, os respondentes se mostram insatisfeitos neste fator.

A dimensão dos fatores psicossomáticos e de condições de trabalho fazia menção a conjunturas emocionais e físicas e com aspectos ocupacionais, ou seja, ela relacionava a influência dos aspectos emocionais e físicos ao trabalho do participante da pesquisa. Esta dimensão abordava perguntas sobre estresse e ansiedade em relação ao trabalho, sentimento de cansaço durante a execução das atividades, sentimento de que se trabalha muito e insatisfação com o horário de trabalho. Esta dimensão obteve um resultado significativo de insatisfação, ou seja, 41% de reprovação, o que mostra que os respondentes desta pesquisa consideravam que os aspectos emocionais e físicos influenciavam o trabalho deles na organização. Entretanto, mesmo o resultado geral obtendo avaliação moderada, não se pode esquecer que dentre estes resultados, houve questões conflitantes, dentre elas a que mais se mostrou proporcionalmente negativa foi o item 12 do questionário que versava sobre sobrecarga no trabalho, pois dentre os valores obtidos este foi o que apresentou maior variação na escala, destacando-se a frequência maior, 33% de respondentes afirmando que faltam ou pensam em faltar no trabalho devido à sobrecarga de suas funções. Estes achados estão de acordo com Mello Filho (1992), infelizmente em seu aspecto negativo, ou seja, a sobrecarga de trabalho tem proporcionado sofrimento.

Estudos realizados por Pereira Jorge (2004) mostram a importância de se estudar os fatores psicossomáticos e sua influência direta sobre o trabalho, já que o trabalhador afetado por doenças psicossomáticas tende a quedas de desempenho e produtividade. Assim, a empresa que neutraliza o fator psicossomático no ambiente de trabalho, contribui para tornar o capital humano mais focado e produtivo.

E, por último, observa-se a dimensão de gestão do tempo e da carreira. Esta estava relacionada às perguntas que envolviam os temas: tempo para estudar, necessidade de sair da empresa para resolver assuntos pessoais, realização de atividades de lazer e sentimento de estagnação na carreira. Esta dimensão recebeu o resultado de 39% de insatisfação, o que indica que os respondentes não estão satisfeitos com esta dimensão. Mostra-se com isto que se deve trabalhar mais o desenvolvimento dos indivíduos dentro da organização, a fim de fazê-los perceber o direcionamento de suas decisões e a maneira como vislumbrar sua forma de trabalho.

Dentre os resultados mais conflitantes da dimensão de tempo e da carreira, observa-se a questão que indagava se os participantes achavam que precisavam de mais tempo para atividades de lazer. Os respondentes afirmaram, em 23%, que consideraram que ainda necessitam de mais tempo para lazer, o que demonstra que os estes funcionários estão trabalhando muito ou eles não estão ainda capacitados para gerirem o tempo fora da empresa. Kram (1988) afirma que este momento de descontração e lazer se faz importante para o reabastecimento do equilíbrio emocional do colaborador frente as demandas organizacionais.

Nota-se que as dimensões que mais influenciam o absenteísmo em ordem de importância foram: administrativo-laborais (46%), psicossomáticos e de condições de trabalho (41%) e gestão do tempo e da carreira (39%). A dimensão interpessoal e do ambiente de trabalho foram as que menos influenciaram (13%) o absenteísmo na empresa estudada. Os testes de correlação realizados entre estas dimensões, conforme apresentado na tabela 6, confirma estes resultados.

Tabela 6 – Correlação das variáveis de absenteísmo⁶

Correlação	Interpessoal	Psicossomático	Administrativo laborais	Gestão do Tempo
Interpessoal		0,489	0,401	0,253
Psicossomático	0,489		0,971	0,942
Administrativo-laborais	0,401	0,971		0,970
Gestão do Tempo	0,253	0,942	0,970	

Com base na tabela 6, percebe-se que todas as variáveis possuem relação positiva com as variáveis testadas. Em relação à dimensão interpessoal, apesar das correlações serem positivas, elas podem se caracterizar como moderadas e baixas, variando entre 0,253 e 0,489. No entanto, as variáveis psicossomática, administrativo-laboral e gestão do tempo possuem correlação muito alta, acima de 0,9. Neste sentido, as correlações mostram associação forte entre estas três dimensões, o que confirmam os resultados da tabela 5. Dito de outra maneira, as dimensões psicossomática, administrativo-laboral e gestão do tempo estão fortemente relacionadas neste estudo e, portanto, apresentam-se com as que mais influenciam o absenteísmo. A dimensão interpessoal, apesar de positivamente associada, possui moderada e baixa influência em relação às demais.

Considerações finais

Nota-se que a análise do absenteísmo nas organizações não se limita apenas ao setor de recursos humanos, mas é um trabalho que deve ser efetuado tanto pelos gestores de linha de produção, os técnicos de segurança do trabalho, enfermeiros e médicos do trabalho entre outros profissionais que compõe a empresa. Com isto, percebe-se que quando se analisa o

⁶ Fonte: Dados da pesquisa (2022).

absenteísmo, não se olha apenas para um colaborador, mas para toda a conjuntura em que está inserido o trabalhador.

Com isto, constata-se que o absenteísmo é uma variável de estratégia da organização, sendo necessária e inerente ao planejamento estratégico da organização.

Em relação aos dados sobre absenteísmo coletados a partir dos relatórios do departamento de recursos humanos da empresa estudada observou-se que os atestados de funcionários e de acompanhamento de filhos são os maiores causadores do absenteísmo por faltas justificadas.

Em relação as variáveis que mais influenciam o absenteísmo na empresa estudada foram analisadas as questões demográficas e quatro dimensões, a saber: fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, fatores administrativo-laborais e fatores de gestão do tempo e da carreira. Com a demonstração dos resultados, verificou-se que em relação a demografia o maior número de respondentes corresponde ao sexo masculino, na idade de 16 a 30 anos e que possui de 0 a 2 anos de empresa. Em relação às dimensões estudadas, a primeira dimensão apontada na análise foi a de fator interpessoal e do ambiente de trabalho. Nesta dimensão foi visto que, mesmo obtendo a pontuação mais positiva (59% favorável), possui resultados divergentes, já que na demografia foi demonstrado que há um alto *turnover* na empresa o que gera instabilidade laboral no colaborador.

Outra dimensão tratada foi fatores psicossomáticos e de condições de trabalho. Nesta dimensão foi vista que há insatisfação com as condições físicas de trabalho, com isto concluiu-se que esta dimensão do questionário apresenta variáveis de insatisfação, visto que as condições físicas inadequadas podem incorrer em doenças ocupacionais.

A dimensão dos fatores administrativo-laborais tratava da organização dos serviços da empresa e dos trabalhos. Esta dimensão foi, segundo os respondentes a maior causadora do absenteísmo, destacando-se insatisfação com a remuneração. Com isto, concluiu-se que a empresa pode não estar atendendo satisfatoriamente as expectativas dos funcionários, em relação ao recebimento de seus vencimentos.

A dimensão dos fatores de gestão do tempo e da carreira também obteve resultado negativo com constatação que existe insatisfação com o tempo para lazer. No que se concluiu que os funcionários da empresa lócus desta pesquisa necessitam de mais tempo de lazer, pois parece que eles não administram corretamente o tempo que tem livre.

Por fim, respondendo à pergunta de pesquisa apresentada na introdução deste trabalho: Quais as causas do absenteísmo no nível operacional na empresa X ?, pode-se dizer que as causas do absenteísmo que foram estudadas foram: apresentação de atestados, desaprovação da função desempenhada, não se sentir à vontade no ambiente de trabalho, condições físicas de trabalho, remuneração, sentir que trabalha muito e necessidade de tempo de lazer.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, S. & Oliveira, R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. *Revista de Ciências Gerências*, v. 13, n. 18, p. 95-113, 2009.
- Araujo, P. *Afastamento do trabalho: Absenteísmo e Presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior*. 2012. 122 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) — Universidade de Brasília, Brasília: 2012.
- Baldini, M. *Avaliação das reações dos pais à internação dos filhos em unidade de terapia intensiva e desenvolvimento de uma proposta de apoio psicológico*. 2001, 183 p. Tese (Doutorado) – Faculdade de Medicina Universidade de São Paulo: São Paulo:2001.
- Cardozo, G. & Silva, S. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. *Interbio*. v.8, n.2, Jul-Dez, 2014.
- Dallinha, R. *A influência das práticas e das políticas de recursos humanos sobre o absenteísmo e a rotatividade: um estudo de caso*. 2006. 92f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.
- Dalri, B. *Carga horária dos enfermeiros de emergência e sua relação com estresse e cortisol salivar*. 2013 201 f. Tese (Doutorado) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2013.
- Diacov, N. & Lima, S. Absenteísmo odontológico. *Revista de Odontologia da UNESP*. São Paulo, v.17, n. 17, p. 183-189, 1988.
- Forigo, M. et. al. Fatores Que Afetam A Satisfação Dos Funcionários E O Clima Organizacional. *Revista Eletrônica de Iniciação Científica* v. 04, n. 01, jan./jun. 2014.
- Gil, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4 ed. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

- Godoy, A. & Cobero, C. *Diagnóstico das Causas do Absenteísmo em uma Indústria de Embalagens Plásticas*. In: XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/33120343.pdf>> Acesso em: 08 de maio de 2021.
- Jorge, L. *Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absenteísmo*. Acta paul. Enferm. São Paulo, 8 ed., 39-46. 1995.
- Junkes, B. & Pessoa, F. Gasto financeiro ocasionado pelos atestados médicos de profissionais da saúde em hospitais públicos no Estado de Rondônia, Brasil. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. V.18, n. 3, 2010.
- Kram, K.. E. *Mentoring at work: developmental relationships in organizational life*. Boston: University Press of America, 1988.
- Lakatos, M. & Marconi, A. *Metodologia Científica* – 6 ed. – São Paulo: Atlas, 2011.
- Leon, H. *Comprometimento e absenteísmo nas organizações: um estudo de caso nas linhas de produção da indústria Amazon Plásticos do Polo Industrial de Manaus*. 2009, 113 f. Dissertação (mestrado em administração) Universidade Federal de Pernambuco-Manaus, 2009.
- Macarenco, I. *GESTÃO COM PESSOAS – Gestão, COMUNICAÇÃO e Pessoas: comunicação como competência de apoio para a gestão alcançar resultados*. São Paulo, 2006, 233 p., Tese (Ciências da Comunicação) Universidade de São Paulo – USP, 2006.
- Marques Neto, D. *Absenteísmo nas organizações*. Brasília, 2006, 42p., Monografia (Bacharelado em Administração). UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, 2006
- Maslow, H. *Motivation and personality*, New York, Harper, 1954.
- Mcgregor, D. *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill, 1960.
- Mello Filho, J. *Psicossomática hoje*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.
- Milkovich, T. & Boudreau, W. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 2012.
- Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Organizado por Elizabeth Costa Dias ; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et. al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.
- Motta, P. & Vasconcelos, G. *Teoria geral da administração*. 3. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2010.

- Oliveira, R. *História da Administração: como entender as origens, as aplicações e as evoluções da administração*. São Paulo: Atlas, 2012.
- Passos, J. *A contribuição de um programa de Ginástica Laboral no nível de absenteísmo em costureiras da Jamer Confecções na cidade de Poços de Caldas-MG*, 51f. Monografia (Bacharelado em Educação Física). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Campus Muzambinho - CeCAES, Muzambinho, 2013.
- Penatti, I. et. al. O. *Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas*. In: III SIMPÓSIO DE EXCELENCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA. Associação Educacional Dom Bosco (AEDB), p 1-11. 2006. Disponível em: <www.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf>. Acesso em: 12/05/2021.
- Pereira Jorge, M. *Doenças psicossomáticas relacionadas ao trabalho – estudo de caso*. 2004. 101f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. UFSC. Florianópolis: 2004.
- Peres, S. et. al. Absenteísmo: Uma revisão da literatura sobre a ausência ao trabalho relacionada à odontologia. *Revista odontológica de Araçatuba*, v.27, n.2, p. 96-100, 2006.
- Porto, R. Estratégias de recursos humanos relacionados ao absenteísmo em profissionais de enfermagem. *Revista Saúde e Pesquisa*, v. 3, n. 3, p. 365-370, 2010.
- Quick, C. & Lapertosa, B. Análise do absenteísmo em Usina Siderúrgica. *Rev. Bras. Saúde Ocupacional*, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.
- Ramos, M. & Ramos, W. *Absenteísmo e a gestão hospitalar*. 2006. Universidade do Vale do Itajai – Univali. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos07/1309_absenteismo/e/a/gestao/hospitalar.pdf> Acesso em: 12/05/2021.
- Ribeiro, J. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. *Revista Brasileira de Saúde Pública*, São Paulo, v. 37, n. 5, p 1-11, 1999.
- Santos, O. *Cálculo amostral: calculadora on-line*. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: 25 de abril de 2021.
- Silva, M. Absenteísmo: Consequências e impactos na Gestão de Pessoas. *Revista On Line IPOG*. V. 7, n. 7, 2013. Disponível em: <<http://www.ipog.edu.br/download-arquivo-site.sp?arquivo=absenteismo-consequencias-e-impactos-na-gestao-de-pessoas-11119162.pdf>> Acesso em 11 de maio de 2021.
- Siqueira, M. D. C. *Absenteísmo*. Monografia (Graduação em Enfermagem)- Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1984.

Siqueira, M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

Vergara, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2000.