



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIA SOCIAIS APLICADAS -FATECS**  
**CURSO: ADMINISTRAÇÃO**  
**LINHA DE PESQUISA: ABSENTEÍSMO**  
**ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS**

NILO DE JESUS NOUGA  
21350292

**FATORES QUE GERAM ABSENTEÍSMO NOS  
COLABORADORES EM LABORATÓRIO MULTIDICIPLINARES  
DE UMA IES**

Brasília  
2017

NILO DE JESUS NOUGA

**FATORES QUE GERAM ABSENTEÍSMO NOS COLABORADORES EM  
LABORATÓRIOS MULTI DICIPLINARES DE UMA IES**

Trabalho de curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Erika Costa Vieira  
Gagliardi

Brasília

2017

NILO DE JESUS NOUGA

**FATORES QUE GERAM ABSENTEÍSMO NOS COLABORADORES EM  
LABORATÓRIO MULTI DICIPLINARES DE UMA IES**

Trabalho de curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Erika Costa Vieira Gagliardi

Brasília, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2017.

**Banca Examinadora**

---

Prof. (a):  
Orientador (a)

---

Prof. (a):  
Examinador (a)

---

Prof. (a):  
Examinador (a)

# **FATORES QUE GERAM ABSENTEÍSMO NOS COLABORADORES EM LABORATÓRIO MULTI DICIPLINARES DE UMA IES**

Nilo de Jesus Nougá

## **RESUMO**

O presente trabalho discute o fenômeno absenteísmo visto que é uma problemática decorrente de diversos fatores tanto pessoais quanto por motivos de saúde, o qual acaba acarretando custos para as empresas, bem como sobrecarregando os demais trabalhadores. Diante dessa problemática a estratégia de pesquisa utilizará dados de um laboratório de uma IES utilizando pesquisa exploratória: a partir de pesquisa bibliográfica e campo, é apresentada contribuição para o conhecimento das causas e conseqüências do absenteísmo tanto para o trabalhador quanto para a empresa.

**Palavras-chave:** Absenteísmo. Motivos pessoais. Saúde. Custo



## 1. INTRODUÇÃO

Oliveira, Granzinolli e Ferreira (2007), afirma que o fenômeno absenteísmo tem se tornado problema representativo para as organizações públicas e privadas, além de ser um verdadeiro desafio para os administradores. Suas causas estão ligadas a múltiplos fatores que o tornam complexo e de difícil gerenciamento. Ele ocasiona custos diretos e indiretos pela queda da produtividade e da qualidade, e problemas organizacionais decorrentes.

De acordo com a revista exame São Paulo - Segunda maior despesa da área de RH (perde apenas para a folha de pagamentos), os gastos com assistência médica chegaram só em 2012 a 46,3 bilhões de reais, segundo a consultoria Mercê Marsh Benefícios, que prevê ainda um reajuste de 13% nesse item em 2014.

Percebe-se que atualmente as empresas em conjunto com seus gestores vêm buscando programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), porém em algumas empresas públicas ou privadas essa prática permanece invisível ou é pouco explorada.

Diante disso, entende-se que as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor ambiente de trabalho, por meios de programas de qualidade de vida e promoção da saúde.

Conforme os aspectos citados acima e a maneira com que a organização se relaciona com seus colaboradores apresenta-se os seguintes problemas de pesquisa: Quais os motivos que geram absenteísmo em laboratórios multidisciplinares de uma IES? A pesquisa tem como objetivo geral avaliar os fatores que geram absenteísmo nos colaboradores em laboratório da IES. Tendo como base os objetivos específicos que são: Verificar os tipos de doenças por absenteísmo; Analisar as faltas por motivos pessoais e saúde; Verificar se os dados demográficos interferem no absenteísmo.

Em relação à metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho, foi utilizada a pesquisa exploratória tendo como objetivo proporcionar uma visão geral, aproximativa, acerca de determinado fato (GIL, 1995, p. 45), e de caráter qualitativo, tendo como base a pesquisa bibliográfica, como instrumento para se refletir sobre quais os fatores que causadores do absenteísmo.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2. 1. ABSENTEÍSMO

Segundo Siqueira (1984, p.5) a origem do absenteísmo, e bem antes da revolução industrial. Aproximadamente em 1000 D.C a 1750 D.C., pode-se identificar que a origem primordial do absenteísmo como fator de problema adquiriu aspecto de gravidade nesse período, época do pequeno patrão, representativo da unidade de produção, a relação operário-patrão adquiria um caráter menos humano e mais formal, surgindo às manifestações de tensão no ambiente de trabalho, ou seja, o trabalhador começa a perder o compromisso geral com o patrão e as faltas ao serviço passam a ser mais recorrentes sobre várias alegações de cunho pessoal ou doméstico.

De acordo com Quick e Lapertosa (1982) o termo absenteísmo origina-se da palavra “absentismo”, aplicada aos proprietários rurais que se evadiam do campo para as zonas urbanas. Durante a revolução industrial a expressão passou a significar à falta ao trabalho pelos empregados das fábricas.

Siqueira (1984) acrescenta que com a revolução industrial, acontecida em meados do século XVIII a palavra absenteísmo, começou a ser usada. Logo a migração do campo para a cidade tal palavra passou a ser empregada aos trabalhadores com tendências a faltar ao emprego. Neste tempo apareceu o trabalho assalariado o qual promoveram direitos e deveres aos trabalhadores. Surgiram os sindicatos com a finalidade de unir o proletariado ao redor de reivindicações comuns: proteção ao trabalho das mulheres e das crianças, regulamentação da jornada de trabalho, direito à assistência médica e hospitalar em caso de acidentes e liberdade de expressão e de organização.

O autor destaca que outros fatores que marcaram a revolução foram à linha de produção, em que cada ausência passou a ser vista como comprometedora da qualidade e do produto final e a troca da mão de obra por máquinas e equipamentos gerou maior desemprego. Neste mesmo momento percebeu-se que apesar de que os trabalhadores já houvessem ganhado direitos, os mesmos ainda sofriam muita pressão, provocando maiores carências ao trabalho por doenças e acidentes.

Alves (1996) sugere que o absenteísmo tem a sua gênese em dois fatores interdependentes: alteração das condições sociais e das condições do ambiente de trabalho, ambos sinalizando uma situação de descontrole do processo de inserção

dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Nesse sentido, Costa (1971, p.842), afirma que o absenteísmo é o conjunto das ausências intencionais do trabalhador e de caráter repetitivo excluindo deste modo, as ausências por férias, por luto, por gravidez ou por sanções disciplinares.

Assim entende-se que o absenteísmo se apresenta como um indicativo relacionado ao período de afastamento ou falta do empregado ao trabalho, seja durante todo o dia ou a soma das ausências periódicas, incluindo também as situações de ausências antes do término da carga horaria ou quando o funcionário

Jorge (1995) propõe a ideia de absenteísmo como as ausências ao trabalho por faltas e licenças médicas, ou seja, ausências não programadas. As férias e folgas são excluídas por serem consideradas ausências planejadas dentro de uma jornada de trabalho.

Para Penatti Filho (2006) O absenteísmo, genericamente se refere à ausência do trabalhador no local de trabalho. Dentre os denominados fatores humanos no processo de trabalho, que incluem as chamadas doenças ocupacionais e a rotatividade, o absenteísmo se situa entre os efeitos mais danosos ao processo de trabalho, ao suporte social do trabalhador. O absenteísmo se caracteriza, nesse sentido, como tendo um duplo efeito: do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de desconto no salário, de demissão ou de outros problemas correlatos; do ponto de vista da organização do trabalho, a dificuldade de realização do trabalho previsto e os prejuízos por ventura decorrentes.

O autor acrescenta que a solução dos problemas do absenteísmo nas empresas constitui-se em problemática importante a impactar o custeio de produtos e serviços. No campo das consequências relativas à gestão da saúde e segurança ocupacional, é um dos maiores desafios exigindo atenção redobrada do gestor para a detecção e monitoramento das causas do absenteísmo: psicológica, física e ambiental, ou seja, diagnosticar as circunstâncias que levam o trabalhador a se ausentar do seu local de trabalho.

Conforme Sangro (1971) *apud* Couto (1982, p.8) o fenômeno absenteísmo traz algumas dificuldades para o desenvolvimento da empresa a diminuição da produtividade aumentando o custo de produção refletindo no custo final do preço ao consumidor; se o trabalho é uma sequência de ações, a falta de um trabalhador prejudica a todos; o absenteísmo aumenta a si mesmo; aumento do custo da previdência social, com repasse das despesas à sociedade; diminuição do



rendimento do trabalhador e aumento dos seus gastos, e; perda da agilidade do trabalhador com o afastamento.

Entende-se que o absenteísmo acaba sendo alvo de atenções dos empresários, executivos, pois do ponto de vista empresarial influi negativamente no balanço econômico o que traz prejuízos além de gastos com assistência médica considerando-se que seu entendimento pode definir e conduzir a uma política essencialmente prevencionista e de alto significado social o que proporcionar uma produtividade em uma escalar maior e com melhor qualidade que gerara lucro as organizações empresariais.

Em conformidade com Barmby(2000) a falta de funcionários no trabalho pode ser motivada por motivos dependentes da atividade laboral, perilaboral ou extra laboral, patologias sofridas pelo trabalhador, fatores individuais e dependentes do sistema administrativo, que atuam sobre a pessoa tornando o absenteísmo um problema de alta complexidade.

Observa-se que o absenteísmo e entendido como o não comparecimento ao trabalho por razões de doença ou problema de saúde justificado através de licença-médica. A situação merece atenção de pesquisadores na área de saúde, pois traz prejuízos à instituição e afeta os direitos do trabalhador bem como a relação de trabalho entre ambos.

De acordo com Couto (1982) o absenteísmo oneroso representando um problema sócio-econômico com que as organizações se deparam cotidianamente, resultando em perdas da produção. Nos Estados Unidos, as despesas dos benefícios por doença é calculado em cerca de 15 bilhões de dólares anualmente e o produto nacional bruto (PNB) do país poderia aumentar mais de 10 bilhões de dólares por ano se o número de ausências ao trabalho por empregado ao ano pudesse ser diminuído em apenas um dia.

## **2.2. TIPOS DE ABSENTEÍSMO**

Aguiar e Oliveira (2010) relatam que diversas são as causas e consequências do absenteísmo. O qual gera certa preocupação nos empresários, pois prejudica a qualidade dos serviços prestados, sobrecarrega os funcionários presentes, gera atrasos e afeta a produtividade.

Os autores destacam que os fatores organizacionais como o excesso de regras, políticas da empresa, a liderança deficiente, as más condições de trabalho,

contribuem para a insatisfação e o aumento do índice de absenteísmo. Diante disso, Couto (1982, p.12) O absenteísmo por doença é considerado como “o mais importante dos diversos tipos de absenteísmos existentes (absenteísmo legal, absenteísmo voluntário, absenteísmo por doença), devido ao volume de ausências que acarreta”. No entanto há o autor aponta alguns tipos de absenteísmo:

Couto (1982) aponta que absenteísmo voluntário é a ausência do trabalho, por razões particulares. Portanto, trata-se de ausência não justificada, sem amparo legal, de exclusiva responsabilidade do trabalhador; o absenteísmo por doença inclui todas as ausências por doenças, diagnosticada por procedimento médico; absenteísmo por patologia profissional compreende as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional; absenteísmo legal aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; absenteísmo compulsório falta ao trabalho por imperativo de ordem legal, ainda que o trabalhador não deseje, tais como: suspensão imposta pela chefia, prisão, etc. A classificação descrita revela a complexidade da luta contra o absenteísmo, que envolve questões de postura e comprometimento no contexto das relações de trabalho.

Nota-se que a ocorrência do elevado índice de absenteísmo está relacionada a diversos fatores, destacando alguns fatores mais frequentes tais como a condições de trabalho insatisfatórias, a desvalorização do magistério, a precarização do trabalho, os salários, assim como a escassez de recursos humanos, materiais, carga horária e os problemas de saúde são responsáveis pelos afastamentos dos funcionários.

Oliveira; Granzinoli e Ferreira (2007) relata que por trás do índice de absenteísmo podem estar muitos problemas que interferem diretamente na qualidade de vida do colaborador e, portanto, em seu desempenho e assiduidade. Problemas esses que podem ser de natureza pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira ou funcional e, ainda, estarem relacionados à própria estrutura organizacional.

Diante disso dos tipos de absenteísmo Mallada (2004) acrescenta que o voluntário é aquele programado, já o involuntário é o provocado por condição de saúde e problemas pessoais do trabalhador.

Um aspecto de absenteísmo segundo Chiavenato (2004) que necessita se destacado é à ausência mental do trabalho, que caracteriza a fuga do ambiente,

quando o trabalhador não realiza suas atividades ou não produz devido a estar mentalmente ausente, embora esteja presente fisicamente.

### **2.3. VARIÁVEIS DO ABSENTEÍSMO**

Conforme Danatro (1994) há mudanças nos índices de absenteísmo entre os vários países, sendo que, no Oeste da Europa, os indicadores representam duas vezes mais elevados do que no Japão e nos Estados Unidos. Verificaram-se também diferenças marcantes quanto aos motivos desse absenteísmo, estando relacionadas às características específicas do trabalho desenvolvido, ao número de horas trabalhadas, ao sexo, à empresa e à ocupação dos empregados.

O autor descreve que no Reino Unido, o quantitativo de jornadas perdidas por doenças justificadas por atestado médico foi superior a 10% quando comparados os períodos de 1970 a 1974 em relação ao período de 1960-1964. Na indústria, representa mais de 10% de todas as despesas, salários e horas-extras pagas, e estudos comprovam tendências similares em outros países. No Uruguai, foram feitos estudos em organizações estatais em que se indicam maiores índices de absenteísmo ligados às doenças respiratórias, osteo-musculares e doenças do aparelho auditivo.

Nota-se que o absenteísmo atualmente vem sendo um problema que afeta os administradores das instituições financeiras públicas e privadas tornando um desafio para as empresas e para quem gerencia os serviços das mais diversas áreas, pois se constitui num problema complexo. A problemática gera preocupação nas empresas pelo elevado custo, quer direto ou indireto, interferindo amplamente no faturamento das empresas.

Bourguignon (1999) acrescenta que no Brasil os níveis de absenteísmo mudam significativamente conforme a empresa, com a gestão e com o tipo de atividade desenvolvida. Com os avanços tecnológicos, o conteúdo das atividades vem sendo transformado com os altos índices de desemprego e subemprego, fazem com que os trabalhadores fiquem mais temerosos de perderem seus empregos.

Segundo Ildelfonso (2001) as estatísticas da Previdência Social demonstram que, no Brasil, houve um total de 9.162 benefícios concedidos por auxílios doenças no ano de 2004, totalizando um custo de R\$ 5.406.851,00 para os cofres públicos com pagamentos de salários e benefícios decorrentes de afastamentos do trabalho, enquanto o auxílio acidente, que totalizava 456 no mesmo ano, representou um

desembolso de R\$ 222.613,00.

Para Nogueira (1980) muitos autores relatam variáveis relevantes para compreender os motivos da ausência ao trabalho. Diante dessas variáveis que afetam o absenteísmo, são necessárias investigações para que se possa encontrar o melhor jeito de combatê-las.

### **2.3.1. VARIÁVEL SEXO**

De acordo com Nogueira (1980, p.36) “o absenteísmo entre mulheres é mais alto que o dos homens”. O autor relata que o maior índice de absenteísmo corresponde às mulheres. Durante o período 1967-1969 houve cinco milhões de licenças, o que significou perda de quatro milhões de dias de trabalho, no qual 76,2% do total, foi causado por mulheres .

Como exemplo desta característica, Nogueira e Laurenti (1975) realizaram uma pesquisa sobre absenteísmo por doença em mulheres de um grupo de trabalhadores têxteis, durante um período de três anos. No Brasil, se tinha uma veracidade de que os trabalhadores do sexo feminino apresentavam índice de absenteísmo por doença superior ao do sexo masculino e o resultado destaca um fator importante às mulheres, especificamente em relação às doenças de ginecopatias (doenças relacionadas ao aparelho ginecológico feminino), como destaca os autores na pesquisa realizada: O corpo funcional compunha de 43,8% do sexo masculino e 56,2% do feminino. Observando-se o coeficiente de frequência, o coeficiente de gravidade e a duração média das ausências dos trabalhadores masculinos e dos femininos. Foram estudadas as ausências por quaisquer doenças, exceto ginecopatias, e as ausências apenas por ginecopatias. Foi verificado que o coeficiente de frequência médio dos homens foi de 2,67 e das mulheres de 2,88 e 0,072; o coeficiente de gravidade foi, respectivamente, de 9,35 e de 8,56. Oliveira, Granzinolli e Ferreira (2007) afirma que com trabalhadores do sexo masculino, o alcoolismo é uma das causas mais comuns de ausência no trabalho.

Nogueira e Laurenti (1975) *apud* Nogueira (1980, p. 22), analisaram um conjunto de trabalhadores brasileiros e verificaram que o absentismo-doença dos dois sexos apresenta pouca diferença. Sendo avaliados 1.000 dias de trabalhadores do sexo masculino e feminino, o índice encontrado foi de 2, 67 para os trabalhadores masculinos e de 2, 88 para os do sexo feminino.

Portanto, não tem como afirmar que a presença do absenteísmo ocorre mais com as mulheres, já que são encontradas várias divergências nos estudos

pesquisados.

Carne (1969) *apud* Nogueira (1980, p. 21) enfatiza que as faltas por motivo de doença são maiores em homens, encontrando um valor médio de 41,2% entre homens e de 32,3% entre mulheres por um quantitativo de 100 entre os dois gêneros sob risco.

Em conformidade com Robbins (1999) a explicação mais lógica da diferença evidenciada em alguns estudos é que a maioria das pesquisas foi realizada na América do Norte, e a cultura norte-americana coloca historicamente as responsabilidades da casa e da família sobre a mulher. Quando uma criança está enferma, ou uma pessoa necessita ficar em casa para esperar pelo electricista, é a mulher que tem essa responsabilidade e que, tradicionalmente, falta ao trabalho.

### **2.3.2. VARIÁVEL IDADE**

Percebe-se que a idade pode ser um fator como determinante do absenteísmo-doença e ausência do trabalhador no local de emprego. Ao contrário do que se imaginam os jovens aparenta-se serem mais sadios que idosos porém algumas pesquisas mostram o contrário, que o absenteísmo entre os mais jovens é maior quando comparados ao absenteísmo entre os mais velhos.

Para Robbins (1999) a relação idade-absenteísmo é uma questão de a falta ser ou não evitável. Em geral, empregados mais velhos têm taxas mais baixas de faltas evitáveis que os mais jovens. Entretanto, eles têm taxas mais altas de faltas não evitáveis, provavelmente devido à saúde fraca associada ao envelhecimento e ao período de recuperação mais longo de que estes trabalhadores mais velhos precisam quando se acidentam.

De acordo com Couto (1982) os grupos mais jovens parecem existir menor senso de responsabilidade que nos mais idosos. Assim, o trabalhador jovem, que sente alteração pequena na sua saúde, procura ausentar-se do trabalho. Isto é averiguado com mais frequência em trabalhadores não qualificados, que executam trabalhos monótonos, ocasionando uma diminuição no interesse. Dessa forma, qualquer desvio, mesmo que mínimo do seu estado de saúde leva-o a ausentar-se do serviço, sentindo-se plenamente justificado ao fazê-lo pelo fato de considerar-se “doente”. Já os trabalhadores mais idosos relutam em faltar ao serviço a menos que se sintam incapazes para realizá-lo.

O autor ressalta que é difícil compreender porque os indivíduos mais jovens devam apresentar um maior número de ausências que a dos mais idosos. A causa

parece estar amparada em aspectos psicológicos do que em causas somáticas propriamente ditas.

### **2.3.3. VARIÁVEL ESTADO CIVIL**

Para Nogueira (1980) as mulheres casadas parecem ter um absentismo-doença maior do que o das solteiras. Isto poderia ser devido ao fato de que as mulheres casadas usualmente têm mais atividade no lar que as solteiras, o que conseqüentemente aumenta a sobrecarga e as conduz à fadiga.

Porém, Robbins (1999, p. 30) revela que os empregados casados têm menos faltas, pois o casamento impõe responsabilidades crescentes que podem tornar o emprego fixo mais valioso e importante, e diz que essa é uma questão a ser ainda muito investigada.

### **2.3.4. VARIÁVEL TURNO DE TRABALHO**

Segundo Guimarães (2005, p. 11) as mais importantes causas do absenteísmo, o ritmo e a carga horária de trabalho atualmente, tem-se o trabalho na sociedade industrializada do mundo moderno como uma rotina cansativa, sem motivação, tendo como recompensa o salário no fim do mês. As pessoas estão trabalhando cada vez mais, dispondo de um tempo menor para o lazer, família, artes e natureza.

Para Dias e Martins (2005) o ritmo acelerado de trabalho atual traz conseqüências nocivas para o trabalhador, pois este se submete às leis do mercado para manter o emprego, diante da falta de oportunidade em outros setores, pois não vê chance de encontrar outro trabalho.

Guimarães (2005) aponta que o levantamento apontado pelo IBGE no ano 2000 mostra que 71 % da população brasileira economicamente ativa trabalham mais de 40 horas semanais, sendo que 39% desenvolvem uma jornada de 45 horas semanais. A justificativa oferecida para esclarecer esta situação está relacionada à utilização abusiva de horas extras, levando à redução de pessoal.

Nota-se que a população proletariada está exposta situações que implica diretamente na sua saúde, pois, entre os fatores desencadeantes de doença estão as atividades laborais que poderão provocar desgastes físicos, psíquicos ou ambos, uma vez que trabalhadores realizam atividades em mais de um local de trabalho ou fazem horas extras para poder incrementar os salários, que geralmente são insuficientes para o seu sustento e o da família.

De acordo com Nogueira (1980) o absenteísmo na chamada “jornada de três

turnos”, onde o funcionário trabalha das 6:00 às 14:00 durante uma semana, das 14:00 às 22:00 na segunda semana e das 22:00 às 6:00 na terceira semana e assim começa o ciclo novamente, ao contrario do que seria de se esperar, apresenta um índice menor do que quando comparada com a jornada diurna. Tal fato pode ocorrer devido à variação de rotina, que pode oferecer diferentes horários para diversas atividades como pagar uma conta, ir ao cinema ou ir ao médico.

O autor destaca que em relação à variável do turno de trabalho, faz-se duas comparações: uma quanto ao sistema de turno de trabalho e outro comparando os próprios turnos. Nota-se que um turno de trabalho menos maleável e o turno da noite oferecem maior índice de absenteísmo.

### **2.3.5. VARIÁVEL DIA DA SEMANA**

Segundo Bews (1966) *apud* Nogueira (1980, p.24) o absenteísmo-doença entre 14.300 empregados do sexo feminino com licenças de um a sete dias de duração, verificou-se que as licenças que se iniciavam nas segundas-feiras eram 40% mais frequentes do que aquelas observadas em qualquer outro dia da semana.

Redgrave (1966) *apud* Nogueira (1980, p. 24), afirma que a “maior incidência de início de licenças nas segundas e sextas-feiras”.

Percebe-se que as pesquisas voltadas para o absenteísmo esta associada a incidentes críticos tem por objetivo determinar quais as causa que geram maior índice de absenteísmo, comprometendo seriamente na economia da organização do trabalho e a saúde do trabalhador. Voltada principalmente para a temática porque o trabalhador deixa de produzir, aumentando o custo operacional da empresa e sobrecarregando as atividades em outros trabalhadores. Diante disso, o trabalhador, percebe a situação que nos remete a buscar os fatores humanos críticos do absenteísmo que invariavelmente estão associados a problemas de saúde e redução da qualidade de vida no trabalho.

### **2.4. CAUSAS E CUSTOS DO ABSENTEÍSMO**

Em conformidade com Guimarães (2005) existem várias causas para o fenômeno do absenteísmo. Dentre essas, destacam-se as condições de trabalho, os riscos profissionais, a incapacidade mental e emocional, as doenças não profissionais e profissionais, a inadaptação do indivíduo, o ambiente de trabalho, satisfação, motivação, carga de trabalho, divisão de trabalho e o modo de viver das pessoas. Assim é cada vez mais difícil falar do mundo do trabalho que pertence à esfera da fábrica, da produção ou do serviço e falar que existe também o mundo fora

do trabalho. O mundo é um só e os trabalhadores transformam e são transformados com somente um modo de viver, onde é determinado historicamente e diferenciado entre as classes sociais.

De acordo com Chiavenatto (2000) as causas e consequências do absenteísmo foram intensamente estudadas através de pesquisas que mostram que este fenômeno é afetado pela capacidade profissional das pessoas e pela sua motivação para o trabalho. A capacidade de assiduidade ao trabalho pode ser reduzida por barreiras à presença, como doenças, acidentes, responsabilidades familiares e particulares e problemas de transporte para o local de trabalho. A motivação para a assiduidade é afetada pelas práticas organizacionais (como recompensas à assiduidade e punições ao absenteísmo), pela cultura de ausência (quando faltas ou atrasos são considerados aceitáveis ou inaceitáveis) e atitudes, valores e objetivos dos empregados.

Alves (1996) considera que as causas mais conhecidas do absenteísmo são as posições forçadas, os movimentos de força exigidos pelo trabalho, a pressão psicológica, a tensão e o medo da perda do emprego. Considera-se, também, que o absenteísmo não está associado à negligência e à preguiça, e sim a problemas, em grande parte, relacionados ao trabalho. De uma forma ou de outra, o absenteísmo é um indicador da baixa qualidade de vida do profissional.

Siqueira (1984) identifica que a motivação e a satisfação são imprescindíveis para a presença ao trabalho. O trabalhador deve possuir necessidades, desejos, valores, interesses, que o levem agir de forma comprometida e na direção de alcançar o objetivo que o satisfaça e o motive.

Na investigação de Costa (1971), detalha que os maiores motivos do absenteísmo relacionado a doenças dos trabalhadores no ambiente hospitalar foram constituídos por doenças do sistema osteomioarticular, seguidas das doenças do aparelho respiratório e do aparelho circulatório.

Segundo Chiavenato (1999, p. 56), “as causas do absenteísmo nem sempre são decorrentes de organização, supervisão deficiente, empobrecimento de tarefas, falta de motivação e estilo de gerenciamento na empresa”. Portanto algumas causas são pessoais por motivo de fadiga ou até mesmo transporte.

Jucius (1979) afirma que o absenteísmo tem diversas causas entre elas por saúde ou problemas pessoais que podem ser observadas ou controladas pela folha de ponto e as mais frequentes são as enfermidades, que em certos casos, chegam a



ocupar até 50% nas listas das causas; as doenças ocupacionais que minimizam a produção nas organizações; as horas de trabalho também contribuem para elevar o índice de absenteísmo, pois, os funcionários que trabalham além da sua carga horária em atividades repetitivas, são mais propensos adquirirem as doenças ocupacionais; as más condições de trabalho juntamente com a falta de interesse pelo serviço, também contribuem para o aumento do absenteísmo; os assuntos pessoais, o mau tempo e a falta de transporte, que parecem ser fatores simples, também elevam índice de absenteísmo; a atitude mental do individuo que pode ser influenciada por fatores sociais, econômicos e por diversas opiniões de outras pessoas.

Para Robbins (2004, p.153) as causas são variadas de acordo com pessoa e empresa e outro fator que e relatado em livros e o fator estresse que e um dos fatores que mais atinge os funcionários. O autor acrescenta que “o estresse consiste numa condição dinâmica em que o individuo é confrontado com uma oportunidade, restrição ou exigência relacionada com que ele deseja, e para o qual o resultado e visto como inserto”.

Chiavenato (2014) que o absenteísmo impõe custos elevados as organizações e que pesquisas mostram que o custo anual do absenteísmo ultrapassa os 40 bilhões de dólares em empresas norte americanas e 12 bilhões empresas canadenses, enquanto a Alemanha ultrapassa os 60 bilhões de marcos.

De acordo com Eckert (2011) a principal consequência que esse fenômeno causa para a organização esta relacionado aos custos, que são divididos em dois grupos, financeiros e econômicos, os custos financeiros são os custos diretos e estão relacionados com a admissão, treinamento, demissão e outros que estão diretamente ligados ao processo de contratação e demissão, estima-se que, em uma empresa e que busca processos racionais de seleção e treinamento e que procura cumprir todas as etapas previstas desses processos, esses custos diretos podem chegar a até ao equivalente a dois salários do previsto para o cargo, isso sem considerar, o custo com a demissão que e muito variável, pois depende do tempo de trabalho, de aviso prévio, 13º salario, multa rescisória, enfim, pode-se ter uma clara noção de o quão oneroso e para a organização demitir e contratar .

As normas que regem o estatuto do trabalhador trazem algumas causas para os funcionários nas seguintes condições: para o empregado, quando houver falta injustificada ou voluntária pode ocasionar na redução no período de férias conforme

alude o Artigo 130 da C.LT (Consolidação das Leis do Trabalho) que o empregado terá direito a férias na seguinte proporção. I – 30 (Trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (Cinco) vezes; II – 24 (Vinte Quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (Seis) a 14 (Quatorze) faltas ; III – 18 (Dezoito) dias corridos, quando não tiver tido de 15 (Quinze) a 23 (Vinte três); IV – 12 (Doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (Vinte quatro) a 32 (Trinta de duas) faltas.

Robbins; Judge e Sabral (2010, p.25) destaca que um fator importante é o prejuízo na imagem pessoal bem como perdas de oportunidades e desenvolvimento. Mas o fator mais relevante é o prejuízo financeiro quando essas ausências não são justificadas. Assim “as organizações bem-sucedidas precisam de trabalhadores, que façam mais do que seus deveres usuais e apresentem um bom desempenho que ultrapasse as expectativas”, os funcionários motivados são mais produtivos e proativos do que os que não são motivados de certa forma e as empresas buscam os funcionários que fazem seus trabalhos bem mais que façam coisas que não constam em suas tarefas normais.

Portanto, Novais e Cardoso (2008) afirma que as organizações devem buscar alternativas que possam suprir os anseios profissionais de seus colaboradores, melhorando a qualidade de vida através de incentivos econômicos e sociais na tentativa de reter seus valiosos recursos humanos. A rotatividade deve ser vista dentro das empresas como um fator relevante pois, o alcance dos resultados desejados, também depende das variações do turnover, uma vez que, alcançados altos índices, estes afetarão de maneira significativa o custo do produto.

Desta forma, Lucena (1995, p. 198) supõe que “ O controle e eliminação do turnover deveria ser o objetivo e a política de qualquer empresa que reconhece ser sua força de trabalho, o recurso dinamizador do negócio á a causa do seu sucesso”. Nota-se que com objetivo de reduzir o absenteísmo, aumentar a produtividade e alcançar maiores resultados, empresas de grande porte percebe-se que ocorrendo investimentos em programas que visam à melhoria da qualidade de vida dos seus funcionários.

Percebe-se que as consequências do fenômeno absenteísmo, decorrentes de diversas causas, acaba provocando desorganização no local trabalho recaído sobre outros trabalhadores que se faz presente no emprego o sobrecarregando de trabalho, aumento da quantidade de horas extras, maiores custos para as empresas, insatisfação dos trabalhadores, queda da qualidade e quantidade de trabalho

realizado, ou seja, queda na produção, na qualidade no processo da assistência, na prestação do serviço do trabalhador e no resultado financeiro. Dessa forma são afetados os interesses da instituição e os direitos do trabalhador, assim como a relação de trabalho entre ambos

### **3. METODO DE PESQUISA**

O levantamento de dados foi realizado com o intuito de analisar as consequências e as causas do absenteísmo como o objetivo de eliminar ou reduzir as taxas de absenteísmo e proporcionar a prevenção de acidentes no laboratório, sob a ótica dos colaboradores e especialistas do laboratório. É possível ainda, demonstrar as causas prováveis que levam ao aumento das taxas de absenteísmo nessa empresa.

Na primeira etapa, o levantamento de dados, foram levantadas por meio de informações a respeito do tema deste estudo e, a partir delas, foi definida a forma da coleta de dados por meio da pesquisa bibliográfica.

A partir das informações coletadas, foi desenvolvido um questionário fechado para os colaboradores. O questionário possuiu perguntas abertas e fechadas, envolvendo fatores que poderiam mapear as possíveis causas do absenteísmo bem como avaliar as atuais práticas de prevenção hoje disseminadas na empresa Uniceub. As perguntas se referem às questões pessoais (Idade, Grau de Instrução, Tempos de serviço na empresa, etc), questões de clima organizacional, liderança, condições de trabalho e em relação às práticas realizadas. Cabe ressaltar que o questionário não é identificável, mantendo o total sigilo do entrevistado. O questionário encontra-se anexo no final deste relatório.

O atual artigo é validado através de uma abordagem quantitativa, com a utilização do questionário como uma técnica de coleta de dados, distribuído a um grupo considerado indivíduos, abordando o problema da pesquisa relacionado.

No que revela aos objetivos, a presente pesquisa classifica-se como descritiva e exploratória, com a finalidade de apontar os aspectos de uma população determinada, envolvendo a utilização de técnica uniformizada para coleta de dados, qual seja o questionário.

#### **3.1 EMPRESA**

A pesquisa foi realizada nos laboratórios de uma IES localizada, na cidade de Brasília, foi criada em 1968, tornou-se o primeiro centro universitário da região na

década de 90. Com ensino de excelência e política de renovação permanente, a instituição acompanha as evoluções tecnológicas e pedagógicas. E ainda oferece cursos nas áreas de ciências jurídicas, ciências sociais, ciências exatas, ciências da saúde, ciências da educação e tecnologia, além dos cursos de pós-graduação *latos* e *stricto sensu*. Os laboratórios é um espaço de aprendizagem prática, distribuído em cerca de 5.000 m<sup>2</sup>, no campi da Asa Norte e de Taguatinga, constituído por 51 laboratórios, classificados de acordo com a natureza da atividade prática a ser desenvolvida. São eles: Biotérios/Biocien, Laboratórios Específicos e Multidisciplinares e Laboratórios de Habilidades. Este espaço atende a todos os cursos da área da saúde, Medicina Veterinária, Engenharia Civil, Elétrica e de Computação, Arquitetura e Design de Interiores da IES, sendo que os dois últimos cursos são atendidos somente no campus II de Taguatinga.

### **3.2. PARTICIPANTES**

Os participantes pesquisados abrangem todos os funcionários das suas áreas supracitados, distribuídos em seus diversos laboratórios, totalizando o total de 33 colaboradores e 5 gestores, os quais trabalham em média 8 horas e alguns tem a opção de trabalhar 6 horas por dia todos tem direito a folga aos domingos. Quanto aos gestores todos trabalham com horários flexíveis para melhor coordenação dos laboratórios. O questionário foi aplicado para os 33 funcionários das duas unidades, pois, estatisticamente, para um erro amostral de 5%, com nível de confiança de 95%, a amostra é considerada representativa (Santos, 2016).

O grupo avaliado foi composto por 33 colaboradores, entre eles, 15 homens e 15 mulheres. A média de idade foi entre 25 a 35 anos e uma média de 5 a 10 anos de tempo de serviço.

### **3.3 INSTRUMENTO**

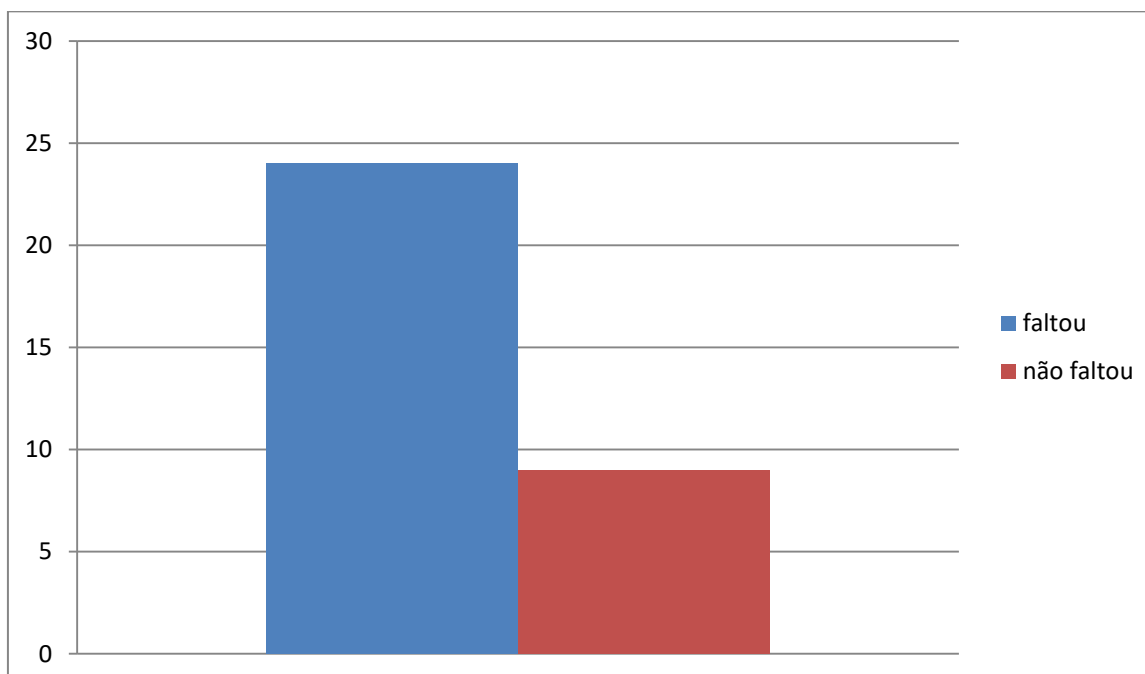
Inicialmente o instrumento apresentava um termo de consentimento livre e esclarecido para a segurança e a credibilidade da pesquisa. No início do questionário situado como número um traz alguns questionamentos sobre o tema como: Se faltou por motivo de saudade ou por motivos pessoais, quantas faltas teve no período de 6 meses, se não teve nenhuma falta passe para o item dois.No item dois também apresentou pequenos questionamentos sócios demográficos como idade, sexo, estado civil, tempo de trabalho, turno de serviço, quanto tempo de empresa. Com isso mostrando todos os indicativos para a realização dessa pesquisa.

### 3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE

Por se tratar de um instrumento de aplicação rápida os gestores comunicarão o dia que seria aplicado esse instrumento tanto na unidade I como na unidade II, com um tempo de duração de dez minutos foi entregue nos dias 29 e 30 de março de 2017 das 14:00h às 16:00h, foram entregues na unidade I 15 questionários e 3 questionários gerenciais e na unidade II 8 questionários 1 questionário gerencial. Nas duas unidades foram reunidos de 3 em 3 funcionários para a coleta de dados para não atrapalhar o fluxo de serviço.

### 3.5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

**Gráfico 1- Faltou ao trabalho por motivo de saúde ou pessoal**



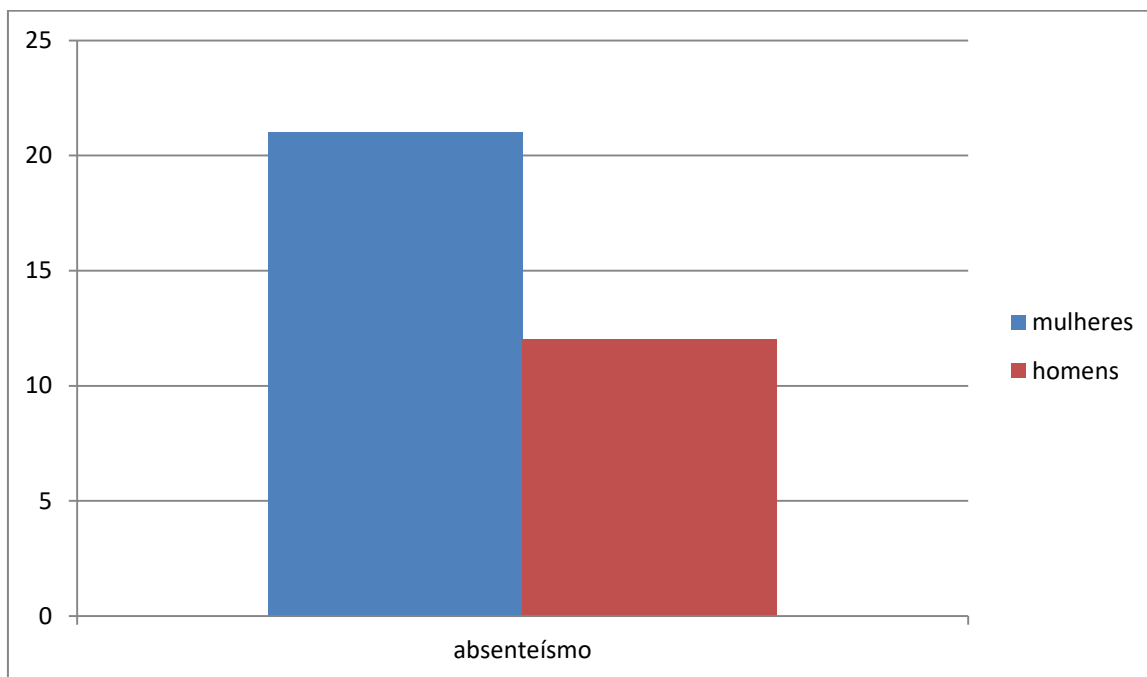
Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Conforme o gráfico, dos 33 colaboradores pesquisados, 20 colaboradores se afastou do trabalho por motivo de saúde. 4 por motivos pessoais apenas 9 colaboradores não faltou ao trabalho nos últimos seis meses. O gráfico aponta que os motivos de saúde são a principal causa do afastamento do trabalhador do seu ambiente de trabalho.

Segundo Durão (1987) as causas de absenteísmo do trabalho no Brasil são as doenças ocupacionais, as afecções musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho. Fatores de riscos que podem causar doenças ocupacionais, por exemplo, postura inadequada, falta de suporte dos supervisores fiscalizando o trabalhador na jornada de trabalho.

Souza (1992) afirma que estas doenças são reconhecidas como resultantes da interrelação trabalho e desgastes da saúde, cada vez mais presentes dentro das organizações.

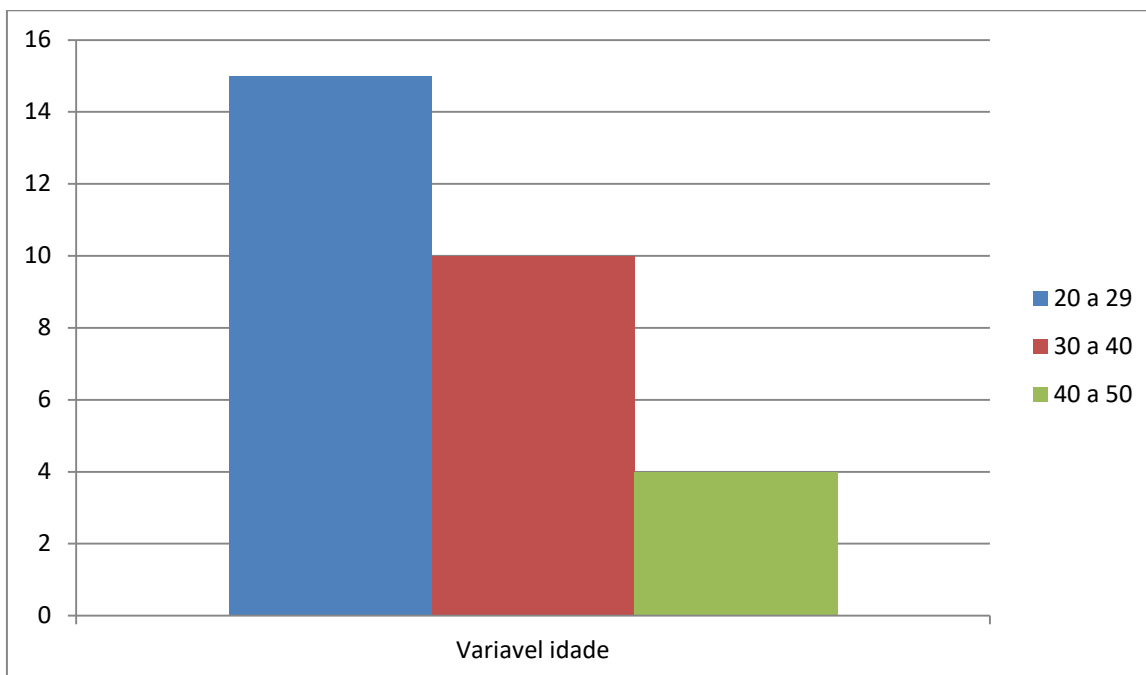
**Gráfico 2.Variavel sexo**



Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Observa que no gráfico em relação a variável sexo o absenteísmo atinge mais as mulheres a pesquisa aponta que dos 33 colaboradores 20 mulheres faltou ao trabalho por motivo de saúde ou motivos pessoais, sendo que o número de falta entre os homens 8 faltaram ao trabalho.

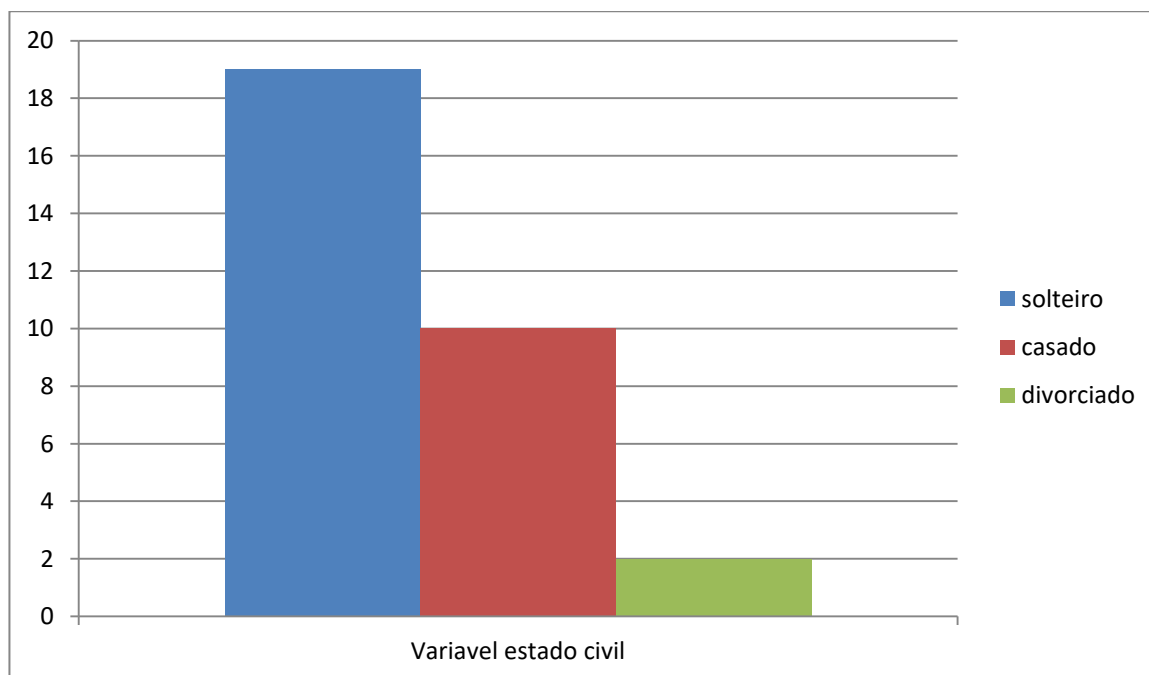
Diante desse resultado Pietro (1968) *apud* Nogueira (1980, p. 21), acrescenta que em seus estudos entre 690 homens e 1635 mulheres, verificou que do total de ausências, 69% correspondiam a empregados do sexo feminino.

**Grafico 3. Variavel idade**

Fonte: elaborado pelo autor (2017)

De acordo com os gráficos no que refere ao fator idade dos 33 colaboradores entrevistados 15 com a idade entre 20 a 29 anos apresentou o maior índice de afastamento do trabalho tanto por motivos de saúde ou pessoais, 10 colaboradores com idade entre 30 a 40 já se afastaram do trabalho por motivo de saúde e 4 apenas entre 40 a 50 anos disseram que já faltou ao trabalho.

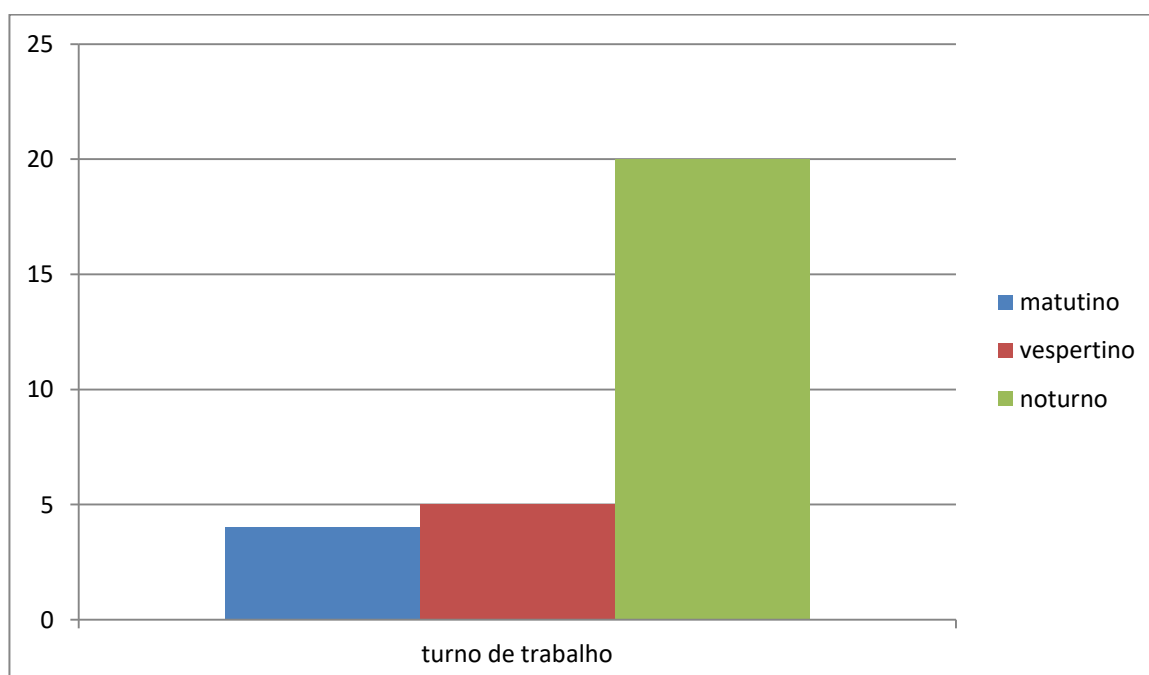
Pode-se inferir que com o gráfico que nos grupos mais jovens parece existir menor senso de responsabilidade que nos mais idosos. Em conformidade com Couto (1982) o trabalhador jovem, que sente alteração pequena na sua saúde, procura ausentar-se do trabalho. Isto é averiguado com mais frequência em trabalhadores não qualificados, que executam trabalhos monótonos, ocasionando uma diminuição no interesse. Dessa forma, qualquer desvio, mesmo que mínimo do seu estado de saúde, leva-o a ausentar-se do serviço, sentindo-se plenamente justificado ao fazê-lo pelo fato de considerar-se “doente”. Já os trabalhadores mais idosos relutam em faltar ao serviço a menos que se sintam incapazes para realizá-lo.

**Gráfico 4. Variável estado civil**

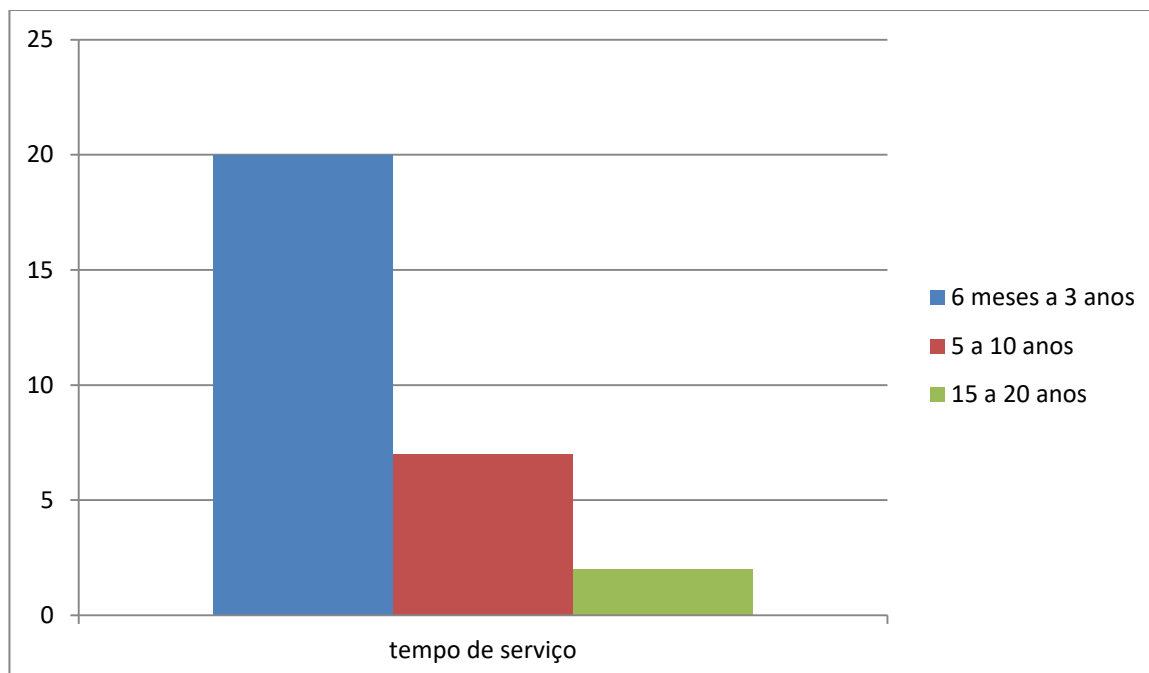
Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Segundo o gráfico diante do fator estado civil, 19 solteiros relataram que já faltou ao trabalho, 7 casado descreveram terem se ausentado do trabalho e 2 divorciado apenas faltou ao serviço por motivo de saúde ou pessoais.

Robbins (1999, p. 30) revela que os empregados casados têm menos faltas, pois o casamento impõe responsabilidades crescentes que podem tornar o emprego fixo mais valioso e importante, e diz que essa é uma questão a ser ainda muito investigada.

**Gráfico 5. Variável turno de trabalho e Tempo de serviço**

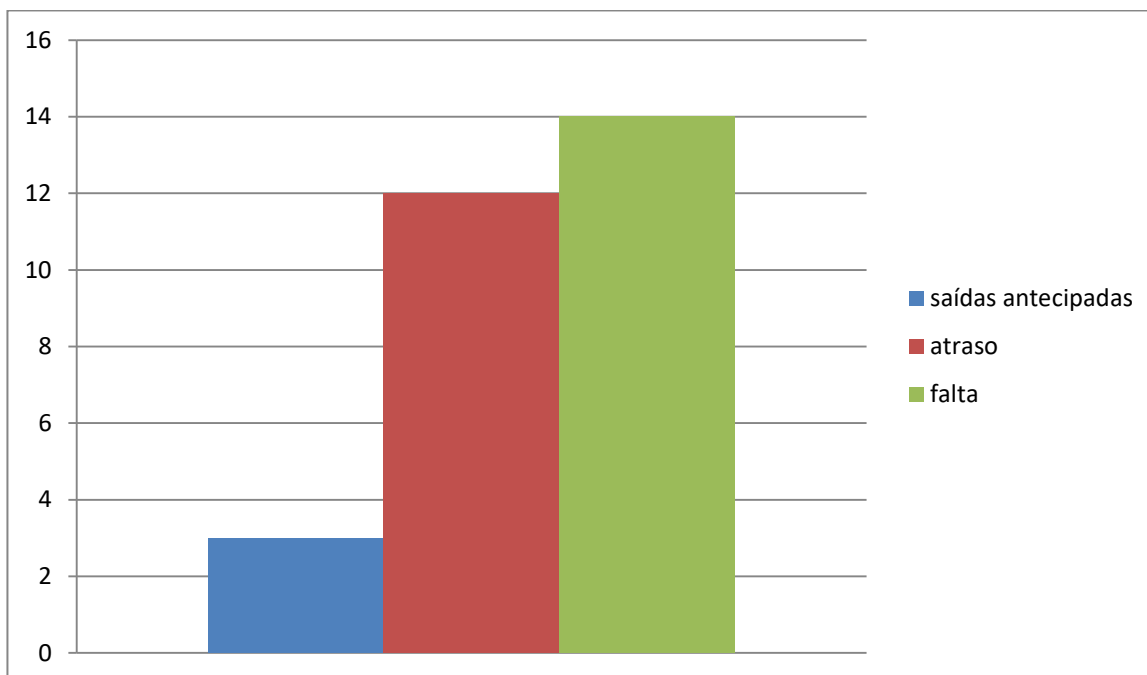




Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Os gráficos apresentam que os colaboradores que trabalham no período noturno (20 entrevistados) tem um índice de falta maior do que os trabalhadores dos períodos matutino (4) e vespertino (5), bem como quanto maior o tempo de serviço menor o número de faltas entre os trabalhadores com mais tempo de serviço apenas 2 entrevistados faltaram o trabalho porém 20 colaboradores com menor tempo de serviço tem o número alto de faltas (6 meses a 3 anos)

Diante da questão turno de trabalho Nogueira (1980) em sua pesquisa destaca que de 782 operários que passaram do regime de três turnos tradicional para o sistema chamado “continental”, durante os 12 meses que precederam tal mudança e os 12 meses posteriores, chegou-se a conclusão que tais ausências ao trabalho por motivo de doença eram mais frequentes quando os trabalhadores encontravam-se executando suas atividades no turno da noite.

**Gráfico 6. Media de faltas, atraso e saídas antecipadas por dia**

Fonte: elaborado pelo autor (2017)

O gráfico acima traz a percepção dos gestores sobre o fenômeno absenteísmo que as faltas estão atreladas aos atestados médicos, já o atraso esta diretamente relacionado a transporte enquanto as saidas antecipas são direcionadas a idas em banco ou motivos pessoais. De acordo com os gestores isso ocorre mais nas sextas-feiras. Nesse sentido Redgrave (1966) *apud* Nogueira (1980, p. 24), verificou “maior incidência de início de licenças nas segundas e sextas-feiras”.

## DISCUSSÃO

Percebe-se que o estudo de caso do Laboratorio do IES - Unceub é um modelo que pode auxiliar outras organizações na área de Gestão de Pessoas, principalmente na questão de controle das taxas de absenteísmo. Diante da pesquisa realizada no laboratório nota-se quem em seus últimos 6 anos está com uma ociosidade na área produtiva , o que pode vir a culminar com um processo irreversível de perda de controle na Gestão de Pessoas, com isso ocorrer a desmotivação dos times, a baixa estima e como conseqüência perda de um bom clima organizacional que afetaria diretamente os índices de absenteísmo

Pode-se dizer que o absenteísmo faz parte da cadeia de Gestão de Pessoas e o seu gerenciamento só é possível se feito com transparência envolvendo todos os funcionários, demonstrando de forma clara o que isso significa para a organização, porém ressaltando aqui que o funcionário é a parte mais valiosa deste processo, partindo de um olhar humanizado dos Gestores de Pessoas para seus colaboradores que se propõe a ter um crescimento sustentável ,assim as organizações deve preserva e busca o bem estar do seu funcionário.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio desta pesquisa foi possível detectar a existência da problemática absenteísmo nos laboratórios da IES, o qual possibilita a empresa subsidiar o aprofundamento da temática ou até mesmo buscar ações programáticas visando à melhoria das condições de trabalho dos colaboradores dessa instituição como alternativa de solucionar o problema.

Portanto o tratamento do absenteísmo é fundamental pois se dá por diferentes motivos presentes na empresa, fora da empresa ou no trabalhador e no devido procedimento para acabar tais causas. O absenteísmo surge como uma questão importante para a área de administração por se tratar de uma temática que afeta tanto o desenvolvimento da empresa quanto a vida do trabalhador. E esse setor deve buscar apoio ao problema promovendo o desenvolvimento de programas e eventos que produza bem-estar aos funcionários

Frente aos resultados do estudo de caso percebe-se a necessidade de um programa visando a prevenção de acidentes e doenças, diminuindo ao máximo o número de abonos médicos por menos de 15 dias, que é o maior motivo de faltas no laboratório da IES.

A pesquisa mostra-se útil no tratamento do absenteísmo, já que levantou grande informação acerca do assunto, ressaltou sua importância e verificou a aplicação da teoria com o estudo de caso baseado nas mesmas teorias. A análise das causas, das consequências e das possíveis tomadas de decisões foi demonstrada com opinião de diversos autores especialistas sobre a temática discutida.

Um fator limitador que se pode observar é que os funcionários da empresa tiveram certa dificuldade para responder as questões, por receio de que os dados fossem vistos pela gerência.

Diante a esses aspectos, conclui-se que se faz necessário realizar ainda mais pesquisas sobre a temática e alternativas que venha prevenir e minimizar o absenteísmo, sem esquecer que cada empresa é um universo diferenciado e tornar, assim, o absenteísmo um problema mais visível para a empresa.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALVES, M. **Causas do absenteísmo na enfermagem**: uma dimensão do sofrimento no trabalho, 1996. 165f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão). Escola de Enfermagem, USP, São Paulo, 1996.

AGUIAR, Gizele de Almeida Souza; DE OLIVEIRA, Jannine Rodrigues. **Absenteísmo**: suas principais causas e conseqüências em uma empresa do ramo de saúde. Revista de Ciências Gerenciais, v. 13, n. 18, p. 95-113, 2010.

BARMBY, T. **Worker absenteeism: a discrete hazard model with bivariate heterogeneity**. Labour Economics, n. 9, p. 469-476, 2000. Disponível em: <[http://mpa.ub.uni-muenchen.de/16858/1/MPRA\\_paper\\_16858.pdf](http://mpa.ub.uni-muenchen.de/16858/1/MPRA_paper_16858.pdf)>. Acesso em: 20/01/2017.

BOURGUIGNON, D. R. **Aspectos epidemiológicos de acidentes de trabalho em bancários**: um recorte de gênero e adoecimento. Vitória: SEEB/ES, 1999

CHIAVENATO, I. Teoria Geral de Administração. São Paulo, 6. ed. McGraw-Hill, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2000. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. Ed. Compacta. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto . **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

COSTA, J.P. **Absenteísmo** [separata]. J médico, 1971.

COUTO, H. A. **Absentismo**. Uma visão bem maior que a simples doença. Ergo n.2. jul. 1982.

DANATRO, D. **Ausentismo laboral de causa medica en una institución pública**. Montevideo 1994-1995. Rev. Mês. Urug, n. 13 p 101-9, 1994.

DIAS, M.; MARTINS, M. C. F. **Preditores Macro e Micro**: Organizações de Absenteísmo em Contact Center. In: ENANPAD, Rio de Janeiro, 2006.p. 1-14.

ECKERT, Alex; MECCA, M.S.; DENICOL, M. S. G. M.; GIACOMET, M. O. **As motivações e os reflexos do turnover em termos contábeis e econômicos numa entidade sem fins lucrativos no município gaúcho de Caixas do Sul**. In: XIII Convenção de Contabilidade do Rio Grande do sul, 2011.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. **Qualidade de vida no**

- trabalho (QVT) uma experiência brasileira.** Revista de Administra&ccdeil; ão da Universidade de São Paulo, v. 23, n. 4, 1988.
- FERREIRA, A.B. H. **Dicionário da Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro, (s/n), 1986. P. 1838
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2006.
- GUIMARÃES, R. S. O. **O Absenteísmo entre os servidores civis de um hospital militar.** 2005. Dissertação (Mestrado) - Fundação Oswaldo Cruz /Fio Cruz, ENSP/CESTEH, Rio de Janeiro - RJ, 2005.
- IDELFONSO, S. A. G. **Absenteísmo por licença médica.** 2001, 51 f. Monografia (Curso de especialização em medicina do trabalho)- Universidade de Brasília, Brasília, 2001.
- JORGE A.L. **Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absenteísmo.** Acta Paul Enf. São Paulo, 8.ed. p.44-48.1995.
- JUCIUS, Michael James. **Administração de pessoal. Tradução de Auripebo Berrance Simões e Lygia Michel Kfourri.** São Paulo, 1979.
- QUICK, T. C; LAPERTOSA, J. B. **Análise do absentismo em usina siderúrgica.** Revista brasileira de saúde ocupacional, São Paulo, p. 62-7, 1982.
- LUCENA ,M.D.S. Planejamento de Recursos Humanos: São Paulo Atlas,1995
- MALLADA, F. J. R. **A gestão do absentismo trabalhista nas empresas espanholas.** Universidade de Alcalá de Henares, 2004. Disponível em: <<http://kplus.com.br>>. Acesso em: 26 abr. 2017.
- MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996
- NOGUEIRA, D. P. **Absenteísmo– Doença: aspectos epidemiológicos.** 242 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 1980.
- NOGUEIRA, D. P.; LAURENTI, R. **Absenteísmo por doença em mulheres.** Revista de Saúde Pública, São Paulo, v.9, n.3, 1975.
- NOVAIS, C. F.; CARDOSO, M.F.. **Rotatividade e Absenteísmo de Pessoal como Fatores de Variação no Custo de Produto.** (2008), Disponível em <http://portaleducação.com.br>> Acesso em 28\02\2017.
- OLIVEIRA, G; GRANZINOLLI, L; FERREIRA, M. **Índice e características de absenteísmo dos servidores públicos da universidade federal de Viçosa.** In: XXXI EnANPAD. Rio de Janeiro, 2007.
- PENATTI FILHO, Izidro. **Estudo do absenteísmo: contribuição para a gestão de pessoas na indústria automobilística.** Estudo de caso de uma empresa multinacional. 2006. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal Fluminense, RJ.

- ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S/A, 1999.
- ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A. **Fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicações**. Tradução Robert Brian Taylor; revisão técnica Reinaldo O. da Silva. São Paulo: Prentice Hall, 2004
- ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice, 2010.
- SEVERINO, Antônio J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 21<sup>a</sup> ed. São Paulo: Cortez, 2000.
- SANTOS, M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. Cálculo amostral: calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: [data do acesso].
- SIQUEIRA, M. D. C. **Absenteísmo**. Monografia (Graduação em Enfermagem)- Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, ago. 1984.
- SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupações constantes das organizações**. Projeto n.23/78 GRIDIS. 47 p. Rio de Janeiro, 1980.

## APÊNDICES

### QUESTIONARIO PARA ABSENTEISMO DE FUNCIONÁRIOS

Nos últimos seis meses você faltou ao trabalho por problemas de saúde?

( ) Não ( ) Sim

Em caso negativo, passe para o segundo questionário.

Caso sim, quantos dias? \_\_\_\_\_

1- Por motivo de saúde:

a) ocupacional: doenças e acidentes de trabalho

b) assistencial: doenças comuns, sazonais, doença de dependente, doenças cirúrgicas não ocupacionais, parto, acidentes domésticos e de trânsito.

2- Por motivos que não são de saúde.

\* Nos últimos seis meses você chegou atrasado ou saiu mais cedo no trabalho por motivos pessoais? Caso sim, quantos dias? \_\_\_\_\_ Qual motivo?

---

### 2) QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO

O questionário que se segue tem como objetivo uma melhor compreensão das respostas dadas nos demais questionários.

1. Sexo: M\_\_\_ F\_\_\_ 2. Idade: \_\_\_\_\_ anos

3. Estado Civil: ( ) solteira@ ( ) casad@/união estável ( ) divorciad@ ( ) viúv@

4. Turno de trabalho \_\_\_\_\_

5. Tempo de trabalho (Horário)@: \_\_\_\_\_

6. Tempo de serviço na empresa atual: \_\_\_\_\_

## QUESTIONÁRIO PARA PERCEPÇÃO DE ABSENTEISMO GERENCIAL

Nos últimos seis meses você percebeu a falta de funcionários por problema de saúde?

( ) Não ( ) Sim

Em caso negativo, passe para o segundo questionário.

Caso sim, em média quantos dias? \_\_\_\_\_

1-Por motivo de saúde:

a) ocupacional: doenças e acidentes de trabalho

b) assistencial: doenças comuns, sazonais, doença de dependente, doenças cirúrgicas não ocupacionais, parto, acidentes domésticos e de trânsito,

2- Por motivos que não são de saúde.

\* Nos últimos seis meses você percebeu atrasos ou saídas antecipadas de funcionários em horário de trabalho por motivos pessoais? \_\_\_\_\_ Qual motivo frequente?

\_\_\_\_\_

### 1) QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO

O questionário que se segue tem como objetivo uma melhor compreensão das respostas dadas nos demais questionários.

1. Sexo: M\_\_\_ F\_\_\_ 2. Idade: \_\_\_\_\_ anos

3. Estado Civil: ( ) solteira@ ( ) casad@/união estável ( ) divorciad@ ( ) viúv@

4. Turno de trabalho \_\_\_\_\_

5. Tempo de trabalho@: (Horário) \_\_\_\_\_

6. Tempo de serviço na empresa atual: \_\_\_\_\_



