

IMPACTO DO ABSENTEÍSMO EM UMA AGROINDÚSTRIA CATARINENSE

IMPACT OF ABSENTEISM IN AN AGROINDUSTRY IN SANTA CATARINA

<http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2017v22n4p89-111>

Andressa Raquel Heinzen Fuzinatto

Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc), Brasil.
E-mail: dessaheinzen@hotmail.com

Sabrina Nascimento

Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, Brasil.
E-mail: sabnascimento@gmail.com

Inocencia Boita Dalbosco

Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc), Brasil.
E-mail: inocencia.dalbosco@unoesc.edu.br

Submissão: 02 Dez. 2016 **Publicação:** 29 Dez. 2017. **Sistema de avaliação:** *Double blind review*.
Centro Universitário UNA, Belo Horizonte - MG, Brasil. **Editor geral:** Prof. Dr. Gustavo Quiroga Souki

Este artigo encontra-se disponível nos seguintes endereços eletrônicos:

<http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/848>

<http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2017v22n4p89-111>

RESUMO

Este estudo analisou o impacto do absenteísmo por meio dos custos e dos tipos de absenteísmo presente em uma unidade produtiva de uma agroindústria catarinense. Esta pesquisa é de cunho descritivo e deu-se por meio de um estudo de caso com abordagem quantitativa dos dados. Os dados foram coletados durante o primeiro semestre de 2016, por meio da análise documental. As informações secundárias foram coletadas no banco de dados correspondente a aproximadamente 1.500 funcionários da empresa analisada. Os achados revelam que entre as tipologias de absenteísmo presentes na organização, o absenteísmo legal é o que apresentou maior índice de ocorrências, com 29,86%, seguido do absenteísmo por doença (22,07%) e por patologia profissional (6,24%). Em relação aos custos, o impacto econômico do absenteísmo se reflete no resultado da empresa, sendo que no processo de produção este é representativo monetariamente e por consequência, oneram o custo do produto final comercializado pela empresa.

Palavras-chave: Absenteísmo. Impacto do Absenteísmo. Agroindústria.

ABSTRACT

This research has analyzed the impact of absenteeism through the costs and types of absenteeism present in a productive unit of an agroindustry based in Santa Catarina. This research is descriptive and has been done through a case of study with a quantitative approach. The data was collected during the first semester of 2016, through a documentary analysis. The secondary information was collected in a database corresponding to approximately 1,500 employees from the analyzed company. The outcomes show that, among the types of absenteeism present in the organization, legal absenteeism is the one with the highest number of occurrences, with 29.86%, followed by absenteeism due to illness (22.07%) and professional pathology (6.24 %). With regards to the costs, the economic impact of absenteeism reflects in the company's results, and in the production process it is monetarily representative, consequently, it reflects in the cost of the final product traded by the organization.

Keywords: Absenteeism. Absenteeism impact. Agro-industry.

1. Introdução

O absenteísmo no contexto organizacional é uma terminologia utilizada para caracterizar as faltas ao trabalho de um colaborador, atrasos e saídas antecipadas, podendo ter ou não justificativas. Para Cardoso, Cardoso e Santos (2013, p.6), “o absenteísmo é o termo usado para designar as falhas ou ausências dos colaboradores ao trabalho, de maneira justificada ou não”.

Conforme Souza *et al.* (2015) os índices de absenteísmo nas empresas são crescentes e tem se tornado um problema para a gestão das organizações, uma vez que impactam diretamente na gestão de pessoas e afetam os resultados da organização. Silva e Fortes (2015) mencionam que o índice elevado de ausências nas empresas prejudica a produtividade, além de aumentar os custos com pagamentos de horas extras, sem contar a desestruturação do departamento de produção e a queda da eficiência produtiva da empresa.

As causas do absenteísmo têm origem em diversas situações, que vão desde as faltas injustificadas a situações, em que a falta é amparada pela legislação trabalhista. A origem do absenteísmo pode decorrer também de fatores organizacionais, tais como: a falta de condições de trabalho adequada, falta de liderança, falta de motivação ou estímulo, que geram insatisfação no trabalho e levam o colaborador a se ausentar de suas atividades cotidianas (CARDOSO; CARDOSO; SANTOS, 2013).

O absenteísmo pode incidir em custos para as organizações que afetam a sua produtividade, a mão de obra, entre outros fatores, de modo negativo. Gallo e Longo (2010) apud Ferreira *et al.* (2013, p.6) destacam que “o absenteísmo pode gerar prejuízo no fluxo do trabalho e no aumento dos custos de produção e também pode ter efeitos negativos na moral dos trabalhadores e na diminuição da qualidade e da produtividade”.

Algumas pesquisas têm se voltado no contexto nacional ao absenteísmo, como o estudo realizado por Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007) que verificaram o índice e as características do absenteísmo dos servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa. Becker e Oliveira (2008) examinaram o absenteísmo dos profissionais de enfermagem em um centro psiquiátrico. Pissinin (2012) analisou o impacto do absenteísmo na produtividade de um frigorífico. Ademais, Tomasi e Oltramare (2014) identificaram o absenteísmo e a rotatividade nos trabalhadores da construção civil. Silva e Fortes (2015) pesquisaram as rotinas de atendimento no centro de distribuição domiciliar dos Correios. Souza *et al.* (2015) investigaram o custo do absenteísmo em uma indústria gráfica.

Percebe-se, assim, uma lacuna de pesquisa, para investigar o impacto do absenteísmo sobre a perspectiva das tipologias de absenteísmo propostas por Quick e Lapertosa (1982) e Couto (1982) e os custos decorrentes desse tema, uma vez que apenas o estudo de Souza *et al.* (2015) se volta a aferir os custos do absenteísmo no processo de produção de uma indústria.

Nesta perspectiva, emerge a indagação que norteia a presente pesquisa: *Quais são os impactos do absenteísmo* em uma das unidades produtivas de uma agroindústria catarinense? Para responder a esta pergunta, tem-se o propósito geral do estudo, analisar o impacto do absenteísmo por meio dos custos e dos tipos de absenteísmo presente em uma unidade produtiva de uma agroindústria catarinense. Em seguida, foram traçados os seguintes objetivos específicos: a) identificar as tipologias de absenteísmo presente na empresa analisada; b) examinar as causas e a taxa de evolução do absenteísmo; e c) aferir o custo do absenteísmo na unidade produtiva investigada.

O estudo demonstra sua relevância, ao analisar o impacto do absenteísmo em uma agroindústria catarinense, por meio da análise da presença das tipologias e dos custos decorrentes do absenteísmo que podem afetar a produtividade da organização, bem como seu custo de produção. Destaca-se que, na literatura localizou-se apenas o estudo de Souza *et al.* (2015) no contexto nacional que abordaram o absenteísmo associado aos custos no ambiente industrial, embora a temática tenha emergido há décadas.

2. Absenteísmo

O absenteísmo se refere às ausências do empregado ao trabalho, em que estão incluídas as conhecidas doenças ocupacionais e a rotatividade. O absenteísmo é abordado como o efeito mais negativo do processo de trabalho e ao suporte social do trabalhador (PENATTI; QUELHAS; ZAGO, 2006). Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007, p. 1) destacam que “o absenteísmo, ou faltas ao trabalho, é um problema complexo que extrapola os limites das organizações e atinge a comunidade externa com suas disfunções, como interrupção de serviços públicos, demissões, conflitos familiares, alcoolismo etc.”

Barros *et al.* (2009, p.13) conceituam “o absenteísmo como um todo, e principalmente por motivo de doença, é apenas um sintoma de que algo não vai bem na relação trabalhador/trabalho”. Para Marras (2011) este é um termo utilizado para designar faltas, atrasos ou saídas antecipadas do trabalho, de maneira mais ampla, refere-se aos períodos em que o colaborador não está em sua rotina de trabalho.

Vieira (2014, p.86) entende o absenteísmo como “o período perdido de trabalho aonde o colaborador não vem trabalhar, ou seja, a somatória de todo o tempo perdido dentro de sua jornada de trabalho, incluindo atrasos e afastamentos por doenças”. Portanto, esse é constituído pela soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do ambiente de trabalho, seja por falta, atraso ou algum motivo interveniente.

São vários os conceitos na literatura sobre o termo absenteísmo, no qual este é tratado de formas diferentes pelos autores (BANKS; PATEL; MOOLA, 2012). Contudo, existe um conceito que é unânime, no qual o absenteísmo se refere à ausência do trabalhador de seu posto de trabalho em um dado momento em que deveria estar presente e executando suas tarefas laborais. (BROOKE; PRICE, 1989; DRAGO; WOODEN, 1992; HARRISON; MARTOCCHIO, 1998; TOUS; TENDERO, 2006).

Por outro aspecto, observa-se nas organizações outros problemas além do absenteísmo que tem recebido atenção por parte dos dirigentes nos últimos anos, sendo que não é tão facilmente percebido, este denomina-se presenteísmo. (FERRAZ; HECKSHER; CARVALHO, 2016). Para Umann (2011) o presenteísmo compreende um fenômeno que perpassa pela presença do empregado no ambiente de trabalho, sem que este realize suas tarefas cotidianas com plena capacidade. Este fenômeno decorre de vários motivos que as vezes não são fáceis de serem identificados, porém resultam em problemas pessoais ou organizacionais ligados à saúde do colaborador.

Kremer e Steenbeek (2010) apontam que a maior parte do absenteísmo no trabalho é justificada pela LM. A LM justifica, além do adoecimento, fatores como maternidade, pessoa em boa saúde que acompanha pessoa doente e ausência para realização de exames de rotina.

Para Barmby e Stephan (2000) existe também uma relação positiva entre o número de faltas ao trabalho e a categoria profissional que o trabalhador pertence. Trabalhadores de uma categoria profissional com menor qualificação são mais suscetíveis a faltar ao trabalho que empregados que ocupam cargos mais elevados dentro da organização.

O absenteísmo também varia de acordo com o gênero, sendo que outros estudos também mostram que as taxas de ausências ao trabalho são maiores para o gênero feminino em relação ao masculino. (SCOTT; MCCLELLAN, 1990; VISTNES, 1997; VOSS, FLODERUS; DIDERICHSEN, 2001).

2.1 Tipos do absenteísmo

De acordo com a literatura, existem cinco tipos de absenteísmo, para Quick e Lapertosa (1982) e Couto (1982) o absenteísmo se encontra dividido em tipologias as quais recebem tratamento e considerações diferenciadas, sendo elas: a) **Absenteísmo voluntário**: é quando o empregado se ausenta de forma voluntária do trabalho, sejam por motivos particulares, considerada como ausência do trabalho sem amparo legal; b) **Absenteísmo por doença**: refere-se a todas as ausências por doença ou procedimento médico, exceto os infortúnios profissionais; c) **Absenteísmo por patologia profissional**: relaciona-se as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional; d) **Absenteísmo legal**: são as ausências ao trabalho amparadas

por lei, como gestação, serviço militar, doação de sangue e outras; e) **Absenteísmo compulsório**: é quando empregado é impedido de ir ao trabalho, mesmo que não seja da vontade do trabalhador, seja por suspensão que o patrão aplicou, prisão, são exemplos desse tipo de absenteísmo.

Na visão organizacional, o absenteísmo é tratado como justificável e injustificável. Para ser considerado justificável compreende toda ausência que possua com embasamento legal e não infrinja as normas estabelecidas pela organização. E ainda, o Injustificável é a falta ao trabalho que não se enquadre às normas e regulamentos da instituição e que não possuam amparo legal (LEIGH, 1981; PARINGER, 1983).

De acordo com Carneiro (2012), se torna necessário mencionar as subdivisões do termo que nos direciona a vários tipos e alternativas de faltas ao trabalho. Para o autor, “o motivo que leva o colaborador a faltar ao trabalho é o fator determinante destas subdivisões. Por conseguinte, cada tipo é explicado de acordo com o motivo que levou o colaborador a faltar em determinado período de trabalho” (CARNEIRO, 2012, p.9). Dessa forma, identifica-se que o absenteísmo é dividido por tipos, assim como o mesmo não é ocasionado somente por um fator específico.

2.2 Causas do absenteísmo

As causas do absenteísmo são diversas, podem surgir de problemas individuais de cada empregado, assim, como conflitos dentro da organização que incorrem em frustrações e desmotivação para exercer de forma assídua e corretamente as rotinas de trabalho as quais competem ao contrato de trabalho. As taxas de absenteísmo pode ser influenciadas pela percepção de um ambiente social antiético, principalmente quando ela ocorre sem justificativas, devido a um comportamento de retaliação dos empregados em resposta às frustrações no ambiente de trabalho (ROSENBLATT; SHAPIRA-LISHCHINSKY; SHIROM, 2010).

Segundo Penatti, Quelhas e Zago (2006), o absenteísmo tem exigido das organizações e de seus gestores, em virtude de sua origem estar relacionada a vários fatores, sendo questões sociais, de saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas, tornando assim, este tema complexo e difícil de ser gerenciado.

Existem diversos fatores que podem influenciar o empregado a se ausentar do trabalho, de modo que, esses fatores podem ser causados no âmbito pessoal tanto quanto no ambiente de trabalho. Estudos revelam que algumas variáveis são recorrentes como causas de ausência ao trabalho, tais como: o gênero do indivíduo, idade, estado civil e até mesmo o turno de trabalho, no caso de empresas que possuem mais de um turno (CARNEIRO, 2012).

Para Mcdonald e Shaver (1981) as causas das ausências não previstas de podem ser classificadas em três categorias: causas intrínsecas relacionadas à natureza e condições do trabalho, como supervisão ineficiente, falta de controle; causas extrínsecas relacionadas às políticas de pessoal da organização, como baixos salários e condições de trabalho; causas de personalidade que dizem respeito ao comportamento do trabalhador, como conflitos, hipocondria, imaturidade ou desmotivação.

O absenteísmo pode ser ocasionado por diferentes causas que geram a necessidade de estudo por parte de cada organização. Ressalta-se que nem sempre

as causas do absenteísmo estão no próprio empregado, mas também na organização como, supervisão ineficiente e aspectos psicológicos causados pela direção deficiente, empobrecimento de tarefas, na falta de motivação e estímulo, em condições desagradáveis do trabalho, na precária integração do empregado à organização, entre outros.

2.3 Custo do absenteísmo

O absenteísmo pode incorrer em custos relevantes ao processo produtivo da organização, uma vez que está diretamente ligado a gestão de pessoas. De acordo com Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007, p.4), “dentre as mais significativas consequências do absenteísmo para as organizações, ressalta-se a queda da produtividade e, por conseguinte, dos resultados operacionais, o que pode gerar seqüelas indesejáveis para a organização atingida”.

Bueno, Pedroza e Pereira (2011) ressaltam que, o absenteísmo incide nos custos da empresa, ao estabelecer o preço de venda de um produto ou de um serviço, uma vez que os custos com os empregados influenciam no custo total. Como o absenteísmo provoca um alto custo, os custos da produção ou do serviço aumentam de acordo com as horas perdidas por faltas e atrasos. A ausência de um dia de um trabalhador, pode gerar um custo muito alto, além disso, redução do desempenho e da qualidade dos produtos ou serviços prestados.

Ademais, conforme Penatti, Quelhas e Zago (2006), o absenteísmo apresenta um efeito duplo em relação ao empregado, pois há possibilidade de desconto no salário, de demissão ou de outros problemas correlatos. Logo, do ponto de vista da empresa em relação ao empregado ausente, a dificuldade de realização do trabalho previsto e os prejuízos por ventura decorrentes da falta de um colaborador.

Para Silva (2014), os custos com absenteísmo incorrem em custos diretos e indiretos para as empresas, pela redução da produtividade, aumento do custo da produção, desorganização das atividades produtivas, redução da qualidade dos produtos e/ou serviços, redução da eficiência da mão de obra, problemas administrativos, entraves no desempenho da organização e ainda, obstáculos ao processo de tomada de decisão dos gestores.

Em suma, o custo com absenteísmo compreende valores, além da folha de pagamento do empregado, pois afetam a produtividade da empresa, o treinamento e alocação de outro colaborador para suprir a falta do mesmo, aumento no custo de produção, redução da produtividade entre outros efeitos negativos ao resultado da empresa, como por exemplo o desgaste operacional.

2.4 Estudos relacionados ao absenteísmo

Apresenta-se a seguir estudos empíricos, sem a pretensão de esgotar a literatura, que abordaram o absenteísmo no contexto nacional, conforme Quadro 1.

Quadro 1. Estudos empíricos que abordaram o absenteísmo no contexto nacional.

Autor(es)	Objetivo geral	Principais achados
Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007)	Apresentar os níveis de absenteísmo dos servidores da UFV, de 1996 a 2005; identificar sua natureza e apontar os cargos e as unidades acadêmico-administrativas onde ocorrem os maiores índices.	O índice de absenteísmo é maior entre os servidores sujeitos ao registro sistemático de frequência (níveis de apoio e intermediário). Portanto, considera-se que os resultados apresentados justificam investimento da Universidade Federal de Viçosa em mecanismos para aprimorar o dimensionamento do absenteísmo de seus servidores, especialmente no quadro de nível superior e docente, bem como na implementação de políticas de pessoal para melhorar a qualidade de vida do servidor, reduzindo assim o problema e, melhorar a produtividade da organização.
Becker e Oliveira (2008)	Investigar o índice de absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus.	A taxa de absenteísmo profissional é, em média de 2,79 Verificou-se que ainda que o principal motivo do absenteísmo é por doença. E ainda, que esta informação sugere estudos na busca da conquista de melhores condições de saúde para o colaborador, para possibilitar melhoras na qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente melhor assistência à saúde do usuário do Sistema Único de Saúde (SUS).
Pissinin (2012)	Analisar o impacto do absenteísmo na produtividade da empresa Frango Seva e quais as causas que levam ao aumento deste fator.	Os motivos que levam os colaboradores a se ausentarem do trabalho são os mais diversificados, porém exógenos à empresa. Neste sentido, ocorrem situações que envolvem os empregados foram do ambiente da empresa, porém geram perdas para as mesmas. Entretanto, quando existem incentivos materiais ou financeiros, os colaboradores evitam as faltas para conquistarem os prêmios, demonstrando maior comprometimento e dedicação as tarefas desenvolvidas.
Tomasi e Oltramare (2014)	Identificar as características indesejáveis do trabalho do operário da construção civil, e propor estratégias que influenciam a sua Qualidade de Vida no Trabalho, a fim de minimizar os índices de absenteísmo e rotatividade no trabalho.	As potenciais melhorias que podem ser obtidas por meio das ações propostas envolvem desde o envolvimento e satisfação dos operários nos processos relacionados ao trabalho, como também a produtividade e desempenho mesmos, pelo controle de práticas de absenteísmo e rotatividade e pela capacitação dos trabalhadores.
Souza <i>et al.</i> (2015)	Estudar a representatividade do custo com absenteísmo no setor de acabamento de uma indústria gráfica.	O absenteísmo é um fator que impacta nos custos da empresa, e que, portanto, deve ser monitorado.
Silva e Fortes (2015)	Identificar de que maneira o absenteísmo afeta o bom andamento das atividades no CDD Asa Branca dos Correios em Boa vista e determinar suas principais causas.	Os programas e a forma de gerenciamento da empresa não têm se mostrado muito eficaz, necessitando reavaliar seus planos de ação para assim poder alcançar o equilíbrio dentro da instituição.

Fonte: dados da pesquisa.

Diante dos estudos empíricos apresentados no Quadro 1, verifica-se que poucos estudos empíricos no contexto nacional têm abordado o absenteísmo associado a custos no ambiente industrial.

3. Metodologia da pesquisa

A metodologia é avaliação dos métodos que estão disponíveis, os quais discernem sobre as limitações no que se refere às pressuposições das suas utilizações (BARROS; LEHFELD, 2007). A metodologia da pesquisa compreende um conjunto de procedimentos utilizados para adquirir conhecimento, e a partir de sua aplicação, por intermédio de métodos e técnicas, que asseguram a autenticidade científica do conhecimento que é obtido.

O estudo se enquadra como uma pesquisa descritiva, uma vez que analisa o impacto do absenteísmo por meio dos custos e dos tipos de absenteísmo presente em uma unidade produtiva de uma agroindústria catarinense, conforme Beuren *et al.* (2012), os estudos descritivos têm como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno. Para Cervo e Bervian (2002), pesquisas dessa natureza tem o intuito de observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos sem manipulá-los.

Em relação a estratégia de pesquisa, a investigação adota o estudo de caso. Martins e Theóphilo (2007, p. 61) afirmam que neste método “o pesquisador não tem controle sobre os eventos e variáveis, buscando aprender a totalidade de uma situação e, criticamente, descrever, compreender e interpretar a complexidade de um caso concreto”. O estudo de caso se caracteriza por concentrar-se em um único objeto, em que o pesquisador busca aprofundar os conhecimentos a respeito de um caso específico (BEUREN *et al.*, 2012).

Nesta perspectiva, o estudo analisa uma agroindústria que se localiza na região oeste do estado de Santa Catarina. A empresa objeto do estudo, foi escolhida de maneira intencional devido a acessibilidade das informações de uma das unidades produtivas da agroindústria, necessárias a consecução da presente pesquisa. Destaca-se que a denominação social será preservada por questões estratégicas.

Quanto ao problema, o estudo faz uso de uma abordagem quantitativa. Creswell (2010, p. 26) trata a abordagem quantitativa como “um meio para testar teorias objetivas, examinando a relação entre as variáveis”. Malhotra (2012, p. 111) destaca que esta metodologia de pesquisa “procura quantificar os dados e, normalmente, aplica uma forma de análise estatística”.

A coleta de dados ocorreu durante o primeiro semestre de 2016 na empresa analisada, por meio de análise de informações disponíveis no banco de dados da organização, além da técnica de observação. Nesta oportunidade, os dados coletados no sistema de gestão da empresa, foram: número de colaboradores, idade, gênero, escolaridade, setor de atuação, tipos de absenteísmo classificados pelo setor de RH (Licença Maternidade, Número de Faltas Justificadas, Número de Faltas Não Justificadas, Número de Atestados, Número de Auxílio Doença, Número de Acidentes de Trabalho, Número de Atestado Médico, Número de Atestado de Invalidez e Número de Afastamento de até 15 dias), bem como valores relacionados ao absenteísmo registrado pela empresa.

Para análise dos dados utilizou-se a estatística simples para processar as informações coletadas. Para Beuren *et al.* (2012, p.136) a análise dos dados compreende “trabalhar com todo o material obtido durante o processo de investigação, ou seja, com relatos de observação, as transcrições de entrevistas, as afirmações dos documentos e outros dados disponíveis”. E a interpretação das informações consiste em procurar um significado mais amplo às respostas, relacionando ao material

apresentado, aos objetivos e o problema de pesquisa, mas também faz deduções além do pressuposto (LAKATOS; MARCONI, 2003).

4. Análise dos dados

Neste tópico, aborda-se as características da empresa objeto do estudo, o perfil dos colaboradores analisados, além dos tipos de absenteísmo, suas causas e a taxa de evolução na empresa, bem como os custos decorrentes da presença do absenteísmo na organização.

4.1 Caracterização da empresa analisada

A empresa objeto deste estudo é uma agroindústria com aproximadamente 30 anos de existência, sendo que o foco da pesquisa ocorre em uma das unidades produtivas, localizada na região oeste do estado de Santa Catarina. Esta é parte integrante de uma das maiores empresas produtoras e fornecedoras de alimentos no Brasil, além de realizar a exportação de seus produtos para outros países, sua marca é referência no mundo no processamento de carnes.

A criação da empresa teve origem a partir da necessidade de criação de melhores condições aos produtores de suínos do oeste catarinense. Com o passar do tempo, as atividades foram ampliadas e ocasionaram o desenvolvimento da empresa que atualmente conta com unidades industriais, comerciais, granjas e distribuidores por todo o Brasil.

Segundo os dados coletados, a agroindústria analisada conta em média com 1.500 colaboradores, destes cerca de 43% pertencem são homens e 57% ao gênero feminino que atuam em dois turnos de trabalho. A empresa encontra-se dividida em departamentos, de acordo com sua estrutura industrial, tais como: administrativo, manutenção, controle de qualidade e produção.

4.2 Perfil dos colaboradores

De acordo com as informações extraídas e analisadas do banco de dados da empresa, os colaboradores da unidade fabril da agroindústria analisada somam aproximadamente 1500 funcionários.

Constata-se que a média de idade é 32 anos, entre os colaboradores analisados. Conforme Ceribeli, Ceribeli e Ferreira (2016) mencionam que a partir do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, a questão de gênero nas organizações tem chamado cada vez mais a atenção de gestores e pesquisadores, uma vez que trazem à tona discrepâncias significativas no tratamento despedido a elas por seus empregadores.

Os setores na unidade fabril analisada concentram-se no departamento produtivo, sendo que neste setor, tanto no 1º turno de trabalho como no 2º turno, o nível de escolaridade preponderante entre os colaboradores analisados, são aqueles que possuem ensino médio completo. Entretanto, 8,31% dos colaboradores são analfabetos e apenas 1,83% dos colaboradores são pós-graduados.

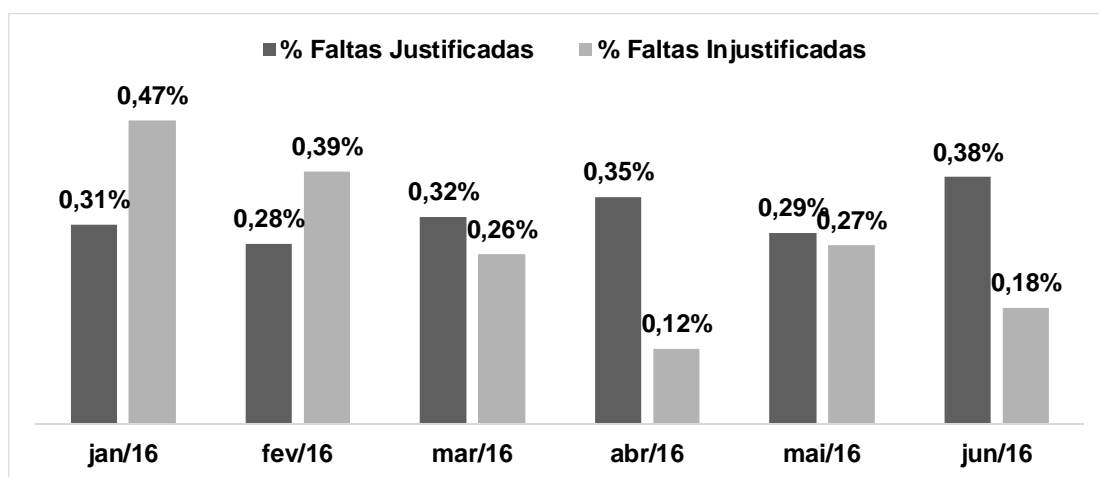
4.3 Tipos do absenteísmo

Os tipos de absenteísmo presentes nas organizações compreendem o absenteísmo por doença, patologia profissional, voluntário, legal e compulsório (QUICK; LAPERTOSA, 1982). A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) no contexto brasileiro regulamenta o absenteísmo no âmbito do Direito do Trabalho (CLT, 2003).

Para a empresa analisada, a ausência ao trabalho em relação ao absenteísmo voluntário ocorre quando o empregado apresenta justificativa formal referente à sua falta e que não se enquadre nas licenças permitidas por lei (CLT), como por exemplo, acompanhamento de familiar por motivo de doença ou encaminhamento de carteira de habilitação, entre outros. Dessa forma, as faltas justificadas dependem das políticas internas de cada organização. A falta ao trabalho é tratada como injustificada, quando o funcionário não foi ao trabalho por motivos que não sejam justificáveis.

A Figura 1 demonstra a incidência do absenteísmo voluntário na agroindústria analisada no período de janeiro a junho de 2016.

Figura 1. Percentual do absenteísmo voluntário na agroindústria analisada



Fonte: dados da pesquisa.

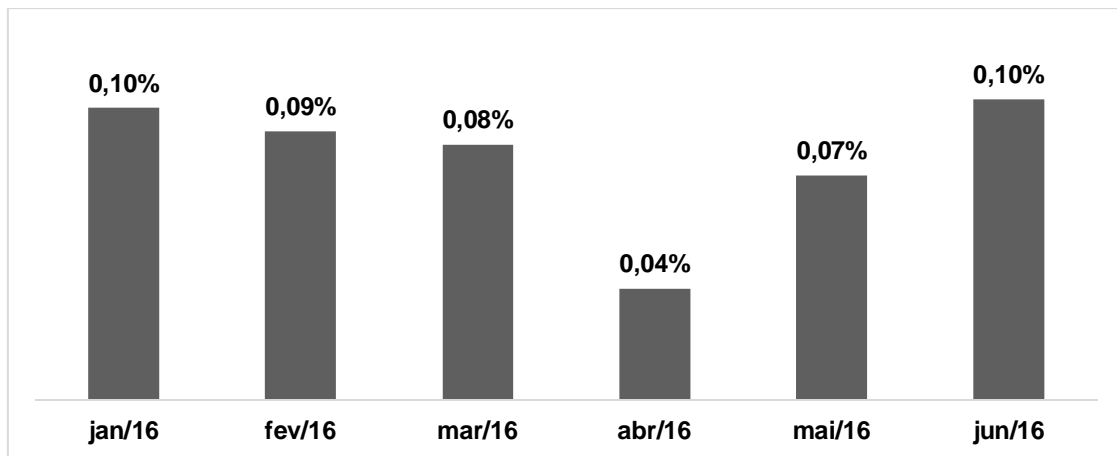
Cabe mencionar que os valores para os percentuais apresentados na Figura 1, foram calculado base nos 1.500 funcionários da empresa analisada e a quantidade média de faltas de Janeiro/2016 a Junho/2016 foi de 5 faltas justificadas e 4 faltas injustificadas. Assim, observa-se na Figura 1, a predominância das faltas injustificadas durante o mês de janeiro/2016 na ordem de 0,47%, seguida do mês de fevereiro/2016 com 0,39%. Quanto as faltas justificadas contraídas pelos funcionários durante o período analisado, tem-se a principal ocorrência nos meses de junho/2016 com 0,38% e abril/2016 com 0,35%. As principais justificativas apresentadas pelos colaboradores da empresa, conforme os registros apontados no sistema se referem a acompanhamento de familiar para consulta médica. O sistema de Recursos Humanos (RH) aponta que os motivos que insidem nas faltas justificadas e injustificadas correspondem a falta para a confecção da carteira de habilitação, perda do transporte para chegar ao trabalho e a justificativa de acompanhamento de familiares em consultas médicas.

Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007) apontam que a literatura específica sobre absenteísmo ressalta que, normalmente, o índice de absenteísmo do gênero feminino é superior ao gênero masculino, devido ao excesso de tarefas acumuladas pelas mulheres nos ambientes profissionais, domésticos e sociais. Esta afirmação se confirmou na pesquisa realizada pelos autores quando analisaram servidoras na Universidade Federal de Viçosa para identificar o índice e as características do absenteísmo.

O absenteísmo compulsório em consonância com a CLT e as políticas adotadas pela agroindústria pesquisada em relação ao absenteísmo compulsório, ocorre quando o funcionário é impossibilitado de ir trabalhar e essa impossibilidade ocorre por suspensões aplicadas aos funcionários, elas variam em número de dias e os motivos de afastamentos relacionados a suspensão.

A Figura 2 exibe o índice de absenteísmo compulsório detectado na agroindústria analisada.

Figura 2. Percentual do absenteísmo compulsório na agroindústria analisada



Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se que os percentuais relacionados ao absenteísmo compulsório, foram muito próximos de 1 funcionário/mês, conforme apontam os percentuais no período analisado. Conforme as informações apontadas no sistema de gestão de pessoas, as principais ocorrências do absenteísmo compulsório compreenderam suspensões aplicadas aos empregados, sejam por motivos ligados às faltas reiteradas ao trabalho ou atividade que exerciam, tais como: tarefas mal executadas que podem ter gerado reprocesso, perda de produção, atraso à produção, indisciplina com seus supervisores, conduta inadequada, entre outros fatores.

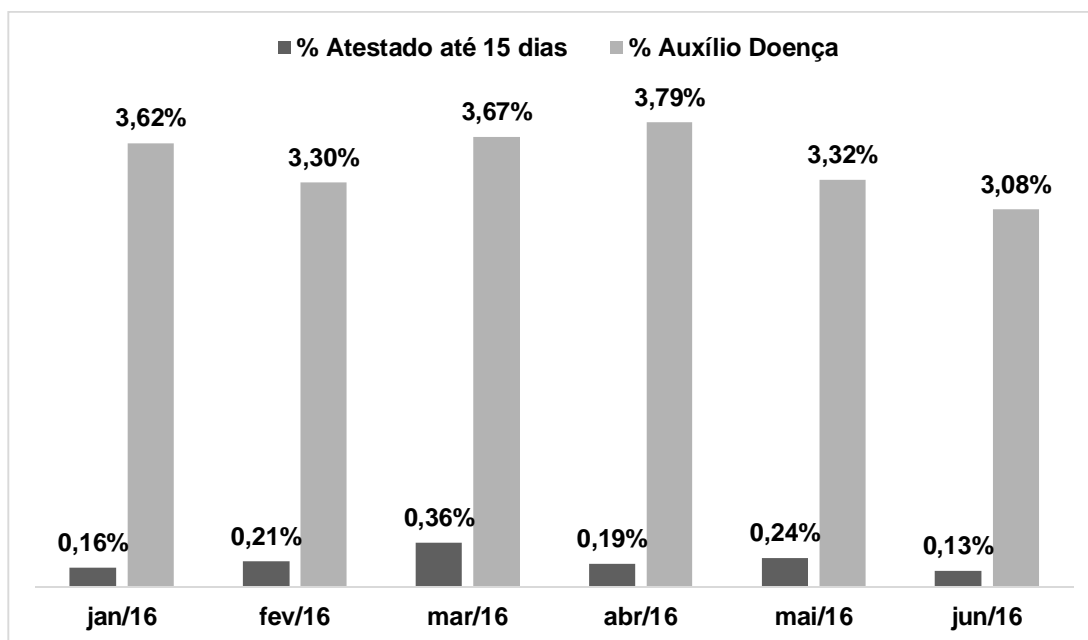
No que se refere ao absenteísmo por doença, o qual inclui todas as ausências por doença ou por realização de procedimentos médicos (QUICK; LAPERTOSA, 1982, CLT, 2003). Ressalta-se que na agroindústria, este tipo de absenteísmo é considerado em duas situações: para os atestados de até 15 dias, e que posteriormente irão para encaminhamento ao benefício previdenciário e ainda, pelo auxílio doença (Art. 151 e Art. 156 da Lei 3.181/76). Os atestados de até 15 dias, são

os atestados que os colaboradores apresentam a empresa e que comprovam seu afastamento mediante atestado médico, com a necessidade de serem encaminhados para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O auxílio doença ocorre, quando o colaborador apresenta um ou mais atestados e a soma desses atestados resulte em mais de 15 dias de afastamento. Nesta condição, os colaboradores são encaminhados para o INSS, cumprindo com a obrigação legal de realizar o pagamento dos 15 dias de atestado como está previsto na Lei 8.213, artigo 60, § 3º, “durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral”.

A Figura 3 aponta o índice de absenteísmo por doença na empresa pesquisada.

Figura 3. Percentual do absenteísmo por doença na agroindústria analisada



Fonte: dados da pesquisa.

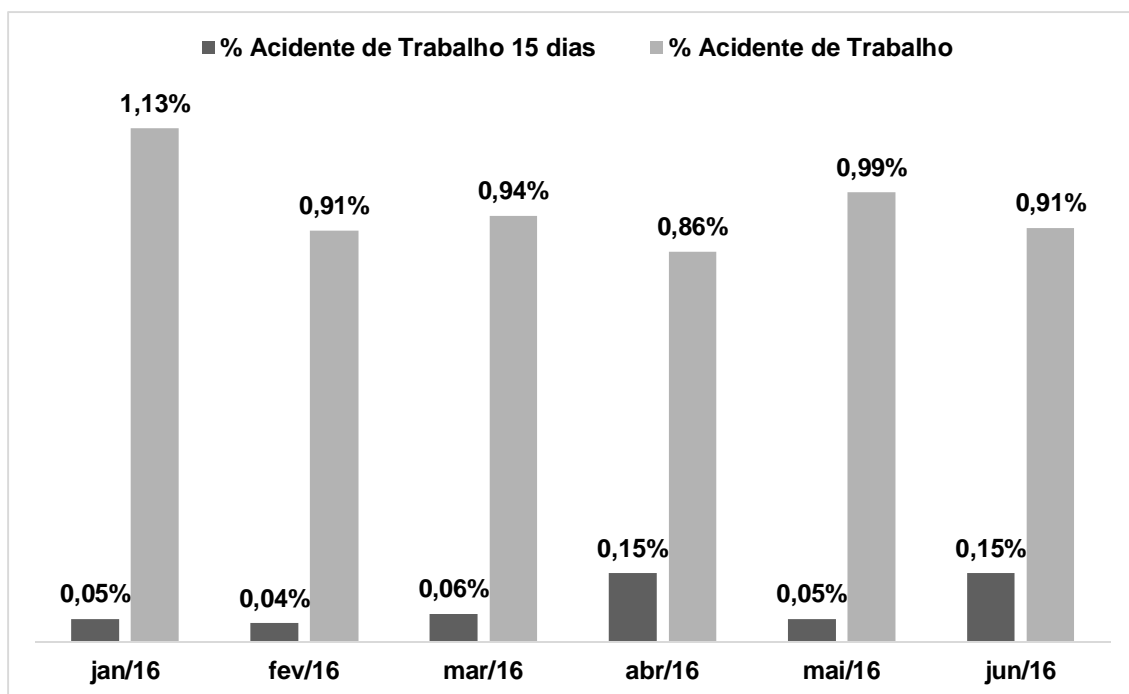
Destaca-se em relação aos valores para os percentuais dispostos na Figura 3, que a quantidade média de faltas por atestado de até 15 dias de Janeiro/2016 a Junho/2016 foi de 3 faltas justificadas e 52 funcionários com auxílio doença. Observa-se também que o auxílio doença obteve maior representatividade neste tipo de absenteísmo, quando comparado aos atestados médicos de até 15 dias. O mês de abril apresentou o maior índice de afastamento por auxílio doença 3,79%, seguido dos meses de março 3,67% e janeiro 3,62%. Em relação aos atestados médicos de até 15 dias, de acordo com os registros da empresa o mês de março apresentou o maior percentual de atestados 0,36%, seguido dos meses de maio com 0,24% e fevereiro com 0,21%. Destaca-se que por questões legais, a empresa analisada não pode divulgar o motivo dos afastamentos dos funcionários relacionados ao auxílio doença, nem o número da Classificação Internacional das Doenças (CID) mais recorrentes, por gestões sigilosas.

Os achados da pesquisa estão em linha com os resultados da pesquisa de Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007) quando apontam que as ausências para tratamento de saúde foram as responsáveis por 307.851 dias de ausência dos servidores da Universidade Federal de Viçosa que correspondem a 30,53% de dias ausentes.

O absenteísmo por patologia profissional contempla as ausências por acidentes de trabalho ou doença profissional (QUICK; LAPERTOSA, 1982; COUTO, 1982; CLT, 2003). Na empresa analisada, têm-se nesta tipologia de absenteísmo os acidentes de trabalho, que podem levar o funcionário a se afastar da empresa pelo período de um ou mais dias.

Cabe mencionar, que este tipo de absenteísmo, assim como os atestados de até 15 dias e o auxílio doença, o acidente de trabalho também é dividido em acidentes de trabalho que ocasionam até 15 dias de afastamento e acidente de trabalho propriamente dito, em que o funcionário irá se afastar por mais de 15 dias de suas atividades na empresa, conforme a Figura 4.

Figura 4. Percentual do absenteísmo por patologia profissional na agroindústria analisada



Fonte: dados da pesquisa.

Ressalta-se que os valores para os percentuais dispostos na Figura 4, que a quantidade média de faltas por acidente de trabalho de até 15 dias de Janeiro/2016 a Junho/2016 foi de 1 funcionário, e 14 funcionários por acidente de trabalho com afastamento superior a 15 dias. Percebe-se também que, os acidentes de trabalho foram mais recorrentes nos meses de janeiro 1,13%, maio 0,98% e março 0,94% em que foram predominantes os afastamentos dos colaboradores por mais de 15 dias.

Destaca-se que por se tratar de uma agroindústria, é inevitável a utilização no setor produtivo de algumas ferramentas cortantes, por exemplo a faca, o que expõe os funcionários a risco de acidente de trabalho. Além de acidentes de deslocamento dos colaboradores de casa até a unidade fabril, tendo em vista que mais de um terço dos empregados residem em outros municípios, tornando-se vulneráveis à acidentes automobilísticos no trajeto até a empresa.

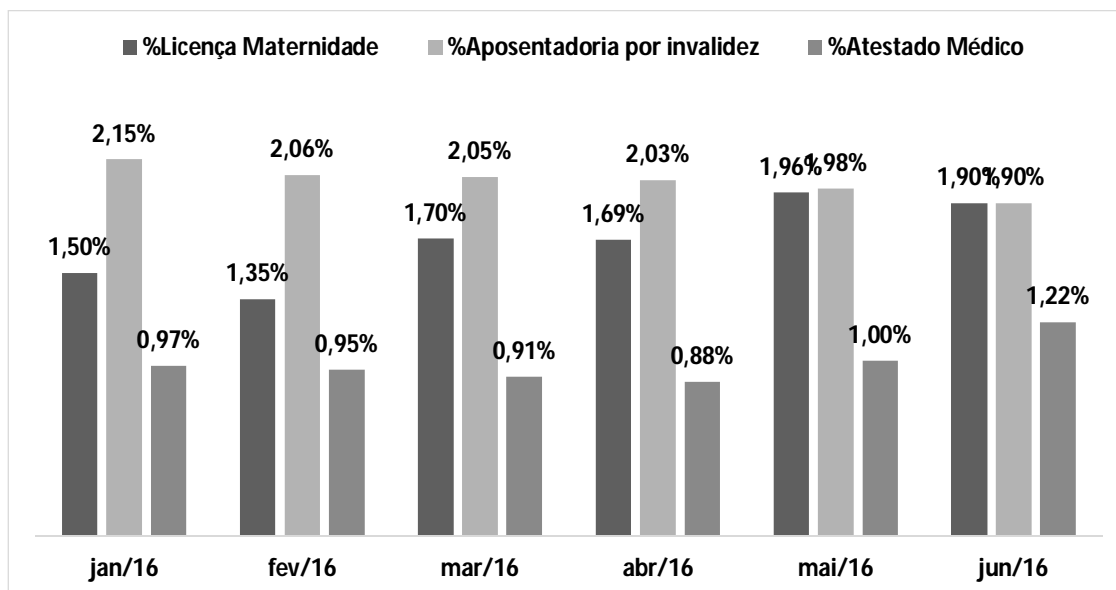
Sendo assim, o setor produtivo é que apresenta o maior número de acidentes de trabalho, principalmente aqueles ocorridos dentro da organização. Em relação, aos acidentes de trabalho com atestados médicos de até 15 dias, estes apresentaram índices maiores nos meses de abril e junho com 0,15%. Cabe mencionar que a empresa adotou políticas para reduzir esse tipo de absenteísmo, como por exemplo, a inclusão dentro da agroindústria da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Esta compreende um grupo composto por representantes tanto da empresa quanto dos colaboradores que tem por objetivo prevenir os acidentes de trabalho e minimizar as doenças decorrentes das atividades cotidianas dos trabalhadores.

Ressalta-se também que, anualmente a empresa realiza a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), que por meio de teatros, palestras e aconselhamentos os colaboradores são conscientizados sobre acidentes no ambiente de trabalho. Outra medida adotada pela empresa, é a orientação relativa aos veículos e a documentação dos mesmos em que são realizadas vistorias dos automóveis e motos, e de sua documentação, tanto os veículos de transporte público (ônibus) como o dos próprios empregados.

E por fim, o absenteísmo legal que contempla as faltas ao trabalho amparadas por legislação, tais como: gestação, luto, gala, doação de sangue e serviço militar (QUICK; LAPERTOSA, 1982; COUTO, 1982; CLT, 2003). Neste tipo de absenteísmo, a agroindústria investigada considera o amparo legal de seus colaboradores para sua ausência, por meio do Decreto/ Lei 5.452/43, artigo 473 da CLT que prevê a ausência do trabalho por alguns motivos sem ter a remuneração afetada decorrente de sua falta.

As ausências que se enquadram na legislação presentes na empresa foram, conforme informações levantadas no sistema de gestão de pessoas, foram: licença maternidade, aposentadoria por invalidez, licença para prestação de serviço militar, licença para alistamento militar, licença para realização de provas, licença para prestação de trabalho a justiça eleitoral, licença para doação de sangue, licença prestação de serviço sindicalizado, licença para comparecimento da justiça, licença falecimento, licença casamento, licença paternidade, licença amamentação, atestado médico e odontológico, conforme a Figura 5.

Figura 5. Percentual do absenteísmo legal na agroindústria analisada



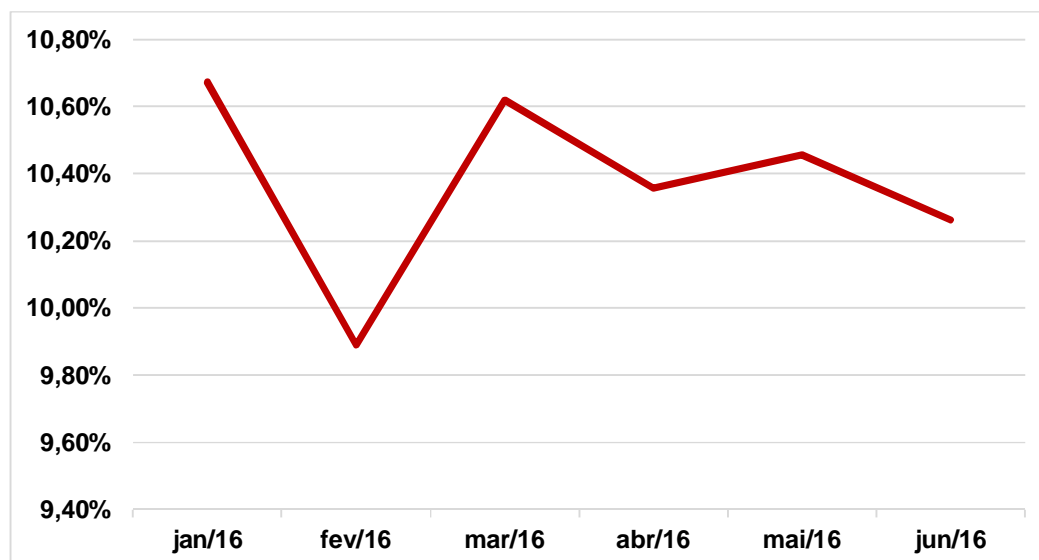
Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se na Figura 5, as classificações de absenteísmo legal que apresentaram maior representatividade, dessa forma houve a predominância da aposentadoria por invalidez, licença maternidade e atestado médico no absenteísmo legal. Na aposentadoria por invalidez, os meses mais recorrentes foram janeiro 2,15% e fevereiro 2,06%. A aposentadoria por invalidez, na empresa analisada ocorre conforme o artigo 42 da Lei 8.213/91, nesse sentido, a aposentadoria por invalidez ocorre quando a pessoa for considerada inválida por um perito do INSS, ou seja, o perito atesta a incapacidade do colaborador retornar ao trabalho. Assim pode-se não ter ocorrido nenhuma aposentadoria por invalidez no semestre estudado, porém o cálculo do absenteísmo leva em consideração as horas disponíveis durante o mês, o que pode ter causado um impacto maior no mês de janeiro pela diminuição do total de horas dos empregados aposentados por invalidez do total de horas disponíveis.

Observa-se, além disso, as elevadas taxas de licença maternidade nos meses de maio 1,96% e junho com 1,90%. Depreende-se que a taxa elevada de licença maternidade corresponde ao número de colaboradoras do gênero feminino que atuam no setor produtivo da agroindústria analisada. E os atestados médicos relacionados ao absenteísmo legal são os que o colaborador fica afastado menos de 15 dias, e não tem necessidade de ser encaminhado para afastamento no INSS, conforme ocorre com o absenteísmo classificado como doença.

4.4 Taxa de evolução do absenteísmo

Em relação a taxa de evolução do absenteísmo na agroindústria analisada, realizou-se o cálculo a partir da soma dos cinco tipos de absenteísmo que afetam a organização pesquisada, conforme explicita a Figura 6.

Figura 6. Taxa de absenteísmo no período analisado

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se na Figura 6, que a evolução da taxa de absenteísmo total, considerando todos os tipos de absenteísmo mencionados na seção anterior, em termos percentuais no período analisado, em que os meses de janeiro (10,67%), março (10,62%) e maio (10,46%) apresentaram os índices mais elevados respectivamente. Outro aspecto relevante, corresponde as variações detectadas entre os meses analisados, uma vez que a taxa não se manteve constante ao longo do semestre investigado. A Tabela 1 demonstra os valores percentuais por tipo de absenteísmo na agroindústria analisada.

Tabela 1. Percentuais por tipo de absenteísmo no período analisado

Absenteísmo	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Mai	Junho	Total Acumulado
Voluntário	0,77%	0,66%	0,58%	0,46%	0,57%	0,56%	3,60%
Compulsório	0,10%	0,09%	0,08%	0,04%	0,07%	0,10%	0,48%
Doença	3,78%	3,51%	4,03%	3,98%	3,56%	3,21%	22,07%
Patologia Profissional	1,18%	0,95%	1,00%	1,01%	1,04%	1,06%	6,24%
Legal	4,84%	4,69%	4,93%	4,85%	5,21%	5,34%	29,86%
Total	10,67%	9,90%	10,62%	10,34%	10,45%	10,27%	62,25%

Fonte: dados da pesquisa.

Verifica-se na Tabela 1, os percentuais detalhados por tipo de absenteísmo e sua evolução ao longo do semestre analisado. Observa-se que de janeiro a junho, o absenteísmo legal obteve as maiores taxas, variando de 4,69% a 5,34%, e em

fevereiro houve uma queda em relação aos outros meses no absenteísmo legal com percentual de 4,69%. Na empresa analisada, o absenteísmo com amparo legal, correspondeu em sua maioria a licença maternidade, a atestados médicos e aposentadoria por invalidez. Na segunda posição, tem-se o absenteísmo por doença, com taxas que variam de 3,21% a 4,03%. Depreende-se que as causas do absenteísmo na unidade produtiva da agroindústria analisada em sua maioria são causadas por faltas justificadas com amparo legal ao colaborador.

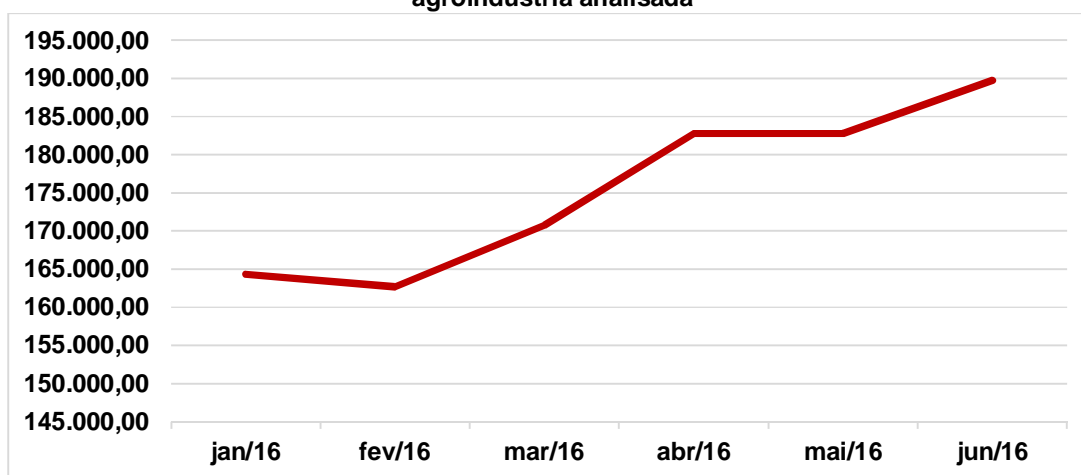
Os achados desta pesquisa se assemelham parcialmente a pesquisa de Silva e Fortes (2015) que analisaram os colaboradores de uma agência dos Correios, que ao longo dos três anos, o absenteísmo por doença foi predominante. Na pesquisa de Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007), as principais causas identificadas foram a greve, licença para tratamento de saúde, folga justificada, outros motivos não previstos e abono ou reconsideração.

4.5 Custos do absenteísmo

Os custos decorrentes do absenteísmo na agroindústria analisada não estão relacionados somente aos colaboradores que se ausentam de suas atividades, mas também a redução de produtividade, a alocação e ao treinamento de um novo colaborador para o substituir, entre outros fatores. O cálculo do custo do absenteísmo levou em consideração, horas disponíveis, horas faltas e o número de funcionários da empresa.

A Figura 7 demonstra os custos de todos os tipos de absenteísmo listados na secção anterior relacionados apenas com o colaborador afastado durante o semestre analisado.

Figura 7. Custos do absenteísmo correspondente aos colaboradores afastados na agroindústria analisada



Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se na Figura 7, que os custos relacionados ao absenteísmo foram crescentes na organização ao longo dos seis meses pesquisados, e o mês de junho/2016 apresentou o maior valor, na ordem de R\$ 189.738,09 (Cento e oitenta e nove mil e setecentos e trinta e oito reais e nove centavos). Destaca-se que o custo

do absenteísmo ao longo do período analisado totalizou R\$ 1.046.273,69 (Um milhão e quarenta e seis mil, duzentos e setenta e três reais e sessenta e nove centavos).

Assevera-se que o valor de R\$ 1.046.273,69, corresponde apenas aos custos dos colaboradores afastados e não foi considerado para efeito do cálculo, outros fatores como: perda de produtividade, sobrecarga de trabalho dos demais colaboradores pela falta de uma ou mais pessoas na equipe de trabalho, o custo de produção. Estes resultados confirmam a afirmação de Silva e Fortes (2015) que o absenteísmo “é uma situação que causa grandes transtornos para as organizações, pois afeta diretamente os serviços, desde o nível estratégico ao operacional, comprometendo a produção e as metas pretendidas pela empresa”.

Tabela 2. Valor em reais por tipo de absenteísmo no primeiro semestre de 2016

Tipos de Absenteísmo	(%) Total Acumulado	Valores R\$
Voluntário	3,60%	R\$ 54.712,23
Compulsório	0,48%	R\$ 7.591,06
Doença	22,07%	R\$ 390.795,67
Patologia Profissional	6,24%	R\$ 103.654,85
Legal	29,86%	R\$ 489.519,88
Total	62,25%	R\$ 1.046.273,69

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 2, que o tipo de absenteísmo que mais contribui para o valor total do absenteísmo no primeiro semestre de 2016 foi o absenteísmo legal (29,86%), com R\$ 489.519,88 (Quatrocentos e oitenta e nove mil e quinhentos e dezenove reais e oitenta e oito centavos), seguido do absenteísmo por doença (22,07%) com R\$ 390.795,67 (Trezentos e noventa reais e setecentos e noventa e cinco reais e sessenta e sete centavos) e o absenteísmo por patologia profissional (6,24%).

Os achados da pesquisa, confirmam os resultados de Souza *et al.* (2015) quando ressaltam que o absenteísmo incorre em um impacto econômico que merecem atenção e necessitam de monitoramento para serem minimizados. Este impacto se agrava a medida que ocorre um redimensionamento do quadro pessoal para suprir as ausências (faltas), os atrasos e as saídas antecipadas. Estes problemas acarretam uma ampliação dos custos de produção e/ou prestação de serviços e por consequência, o custo do produto final comercializado pela organização.

5. Considerações finais

O estudo buscou analisar o impacto do absenteísmo por meio dos custos e dos tipos de absenteísmo presente em uma unidade produtiva de uma agroindústria catarinense. Na metodologia, o estudo de caso adota uma abordagem quantitativa. Os dados foram coletados durante o primeiro semestre de 2016, por meio da análise

documental e de observação. As informações foram coletadas no banco de dados correspondente a 1.500 colaboradores da unidade fabril investigada.

Observou-se que as diferentes tipologias de absenteísmo apresentadas na literatura foram encontradas na agroindústria pesquisa, sendo que o impacto no semestre analisado, compreendeu ao absenteísmo com amparo legal que obteve maior representatividade (29,86%), seguido pelo absenteísmo por doença (22,07%) e o por patologia profissional (6,24%). E quanto ao custo do absenteísmo para a empresa, este representou total de R\$ 1.046.273,69 (Um milhão e quarenta e seis mil, duzentos e setenta e três reais e sessenta e nove centavos). Em relação aos custos, os achados corroboram com Souza et al. (2015), uma vez que o impacto econômico do absenteísmo se reflete no resultado, no processo de produção da organização que é representativo em termos monetários e por consequência, oneram o custo do produto final comercializado pela empresa.

Conclui-se que o impacto do absenteísmo na agroindústria pesquisada, vai além dos valores monetários levantados ao longo do período analisado, pois são percebidos também na gestão de pessoas e no processo produtivo. Destaca-se que não foram considerados para efeito da mensuração o cálculo o tempo e o custo despendido com treinamento, realocação de funcionários, perdas e atrasos no processo produtivo, entre outros fatores. Em linhas gerais, o absenteísmo proporciona um impacto negativo para a empresa, seja na mão de obra e gestão de pessoas, mas também na redução da qualidade e produtividade da organização. Estes achados corroboram com a afirmação de Ferreira et al. (2013)

Em relação as limitações do estudo, a empresa objeto do estudo não permitiu a entrevista direta com seus funcionários quanto as causas do absenteísmo. Assim, as causas não são possíveis de serem apresentadas com exatidão, uma vez que se limitam a informações extraídas do sistema de gestão. E ainda, não foi possível a realização de entrevista direta com gerentes e supervisores do departamento de recursos humanos ou produção.

Sugere-se para futuras pesquisas, um estudo direto com os funcionários para aferir as causas e os motivos do absenteísmo para criação de um plano de mitigação do absenteísmo na organização, com fins de monitoramento, suporte e apoio da direção para extinção ou minimização dos impactos deste para a empresa.

Referências

BANKS, J.; PATEL, C. J.; MOOLA, M. A. Perceptions of inequity in the workplace: Exploring the link with unauthorised absenteeism. **Journal of Human Resource Management**, v. 10, n. 1, p.8-16, 2012.

BARMBY, T.; STEPHAN, G. Worker absenteeism: why firm size may matter. **The Manchester School**, v. 68, n. 5, p. 568-577, 2000.

BARROS, B. A. *et al.* **Análise do impacto do absenteísmo em uma empresa do segmento financeiro**. 2009. 66 p. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA Gestão Integrada da Qualidade) - Universidade do Vale do Rio Doce, Governador Valadares, 2009.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos da metodologia científica**. 3. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BECKER, S. G.; OLIVEIRA, M. L. C. Estudo do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus, Brasil. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, São Paulo, v. 16, n. 1, jan./fev. 2008.

BEUREN, I.M. (org.) *et al.* **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. **Decreto/ Lei 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BROOKE, J. P.; PRICE, J. L. The determinants of employee absenteeism: an empirical test of a causal model. **Journal of Occupational Psychology**, n. 62, p. 1- 19, 1989.

BUENO, E. C.; PEDROZA, P. V.; PEREIRA, J. B. **Absenteísmo: um estudo sobre as causas que levam colaboradores a se ausentarem da empresa**. 2011. 56 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Habilitação Profissional Técnico em Nível Médio em Administração) - Centro Paula Souza, Birigui, São Paulo, 2011.

CARDOSO, M. F.; CARDOSO, J. F.; SANTOS, S. R. O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 107, 2013.

CARNEIRO, K. L. A. **O impacto do absenteísmo em uma empresa de construção civil**. 2012. 35 p. Trabalho Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2012.

CERIBELI, H. B.; CERIBELI, M. C. B.; FERREIRA, F. J. R. Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT) sob a perspectiva das diferenças entre gêneros. **Reuna**, Belo Horizonte, v.21, n.3, p.5-24, jul./set, 2016.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT). **Constituição Federal**. 39. ed. atual. e aum. – São Paulo: Saraiva 2012.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

COUTO, H. A. Absenteísmo: uma visão bem maior que a simples doença. **Ergo**, n.2, jul. 1982.

DRAGO, R.; WOODEN, M. The determinants of labor absence: economic factors and work group norms. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 45, p. 34-47, 1992.

FERRAZ; F.; HECKSHER, S.; CARVALHO, E. Presenteísmo: as perdas diárias e silenciosas. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12., 2016, & INOVARSE, 3., 2016. Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: CNEG. 2016. Disponível em: < http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_188.pdf>. Acesso em: 19 out. 2017.

FERREIRA, D. C *et al.* Avaliação das causas de rotatividade e absenteísmo em uma fábrica de ração animal para ganho de eficiência. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 20., 2013, Bauru. **Anais Eletrônicos...** Bauru: SIMPEP: 2013. Disponível em: <<http://server2.docfoc.com/uploads/Z2015/12/01/Crx3L6amdi/ffcdd3d291765ea87ea b414c42 5ad0ec.pdf>>. Acesso em: 29 out. 2016.

HARRISON, D. A.; MARTOCCHIO, J. J. Time for absenteeism: a 20 year review of origins, offshoots, and outcomes. **Journal of Management**, v. 24, n. 3, p. 305-350, 1998.

KREMER, A. M.; STEENBEEK, R. Avoidable sickness absence in a Dutch working population. **Journal of Occupational Rehabilitation**, New York, v. 20, n. 81, p. 81-89, 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEIGH, J. P. The effects of union membership on absence from work due to illness. **Journal of Labor Research**, v. 2, p. 329-336, 1981.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

McDONALD, J. M.; SHAVER, A. V. An absenteeism central program. **Journal of Nursing Administration**, Washington, v. 11, n. 5, p. 13-18, 1981.

OLIVEIRA, G. G. A.; GRANZINOLLI, L. M.; FERREIRA, M. C. V. Índice e características do absenteísmo dos servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. CD-ROM.

PARINGER, L. Women and absenteeism: health or economics? **American Economic Review**, v. 73, n. 39, p. 123-127, 1983.

PENATTI, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 3., 2006. **Anais eletrônicos...** SEGeT, 2006. Disponível em: <http://inf.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf>. Acesso em: 29 out. 2016.

PISSININ, F. C. **Estudo sobre o impacto do absenteísmo na produtividade de um frigorífico**. 2012. 27 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Contábil e Financeira) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2012.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do Absenteísmo em Usina Siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.10, n.40, p.62-7, out./dez. 1982.

ROSENBLATT, Z.; SHAPIRA-LISHCHINSKY, O.; SHIROM, A. Absenteeism in Israeli schoolteachers: an organizational ethics perspective. **Human Resource Management Review**, n. 20, p. 247-259, 2010.

SCOTT, K. D.; MCCLELLAN, E. L. Gender Differences in Absenteeism. **Public Personnel Management**, v. 19, n. 2, p. 229-253, 1990.

SOUZA, L. B. *et al.* Representatividade do custo com absenteísmo no setor de acabamento de uma indústria gráfica. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 28., 2015, Ponta Grossa. **Anais eletrônicos...** Ponta Grossa: ADM. 2015. Disponível em: <www.admpg.com.br/2015/down.php?id=1701&q=1>. Acesso em: 16 out. 2016.

SILVA, J. K. C.; FORTES, V. C. Absenteísmo e suas implicações nas rotinas de atendimento no centro de distribuição domiciliar – CDD Asa Branca dos Correios em Roraima. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA E TECNOLOGIA, 7., 2015, Resende. **Anais...** Resende: SEGET, 2015. CD-ROM.

SILVA, M. M. Absenteísmo: consequências e impactos na Gestão de Pessoas. **Revista On-Line IPOG Especialize**, Goiânia, v.1, n.7, julho, 2014.

TOMASI, F.; OLTRAMARE, P. J. **Absenteísmo e rotatividade**: proposta de ações para a qualidade de vida no trabalho de trabalhadores da construção civil do sudoeste do Paraná. 2014. X p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Engenharia Civil) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2014.

TOUS, J. TENDERO, L. L.P. Evaluation of the labour absenteeism in the sector services: psycho and organizational aspects. **Rev. Humanitatis**, v. 9, p. 90-116, 2006.

UMANN, J. **Estresse, coping e presenteísmo em enfermeiros hospitalares**. 2011. 132 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2011.

VIEIRA, L. F. S. Cultura e clima organizacional: as causas do absenteísmo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional. **Revista Brasileira de Administração Científica**, Aracaju, v. 5, n. 1, p. 82-95, 2014.

VISTNES, J. P. Gender differences in days lost from work due to illness. **Industrial and Labor Relations Review**, n. 50, p. 304-323, 1997.

VOSS, M.; FLODERUS, B.; DIDERICHSEN, F. Physical, psychosocial, and organizational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. **Occupational Environmental Medicine**, v. 58, p. 178-184, 2001.