

ABSENTEÍSMO NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO DE CASO NO ESPÍRITO SANTO

Grazielly Fagundes Magnago Guimarães¹, José Mauro de Souza Balbino², Andréa Ferreira da Costa³, Drieli Aparecida Rossi⁴, Adalto Machado Neves⁴, Juliana da Costa Cavachini⁵

¹Graduada em administração pela Faculdade Venda Nova do Imigrante-FAVENI, Av. Ângelo Altoé, 888, Santa Cruz, Venda Nova do Imigrante, ES, grazi_2808@hotmail.com; ²Professor orientador da FAVENI/Pesquisador do Instituto Capixaba de Assistência Técnica e Extensão Rural; ³Professora da FAVENI/Pesquisadora do Instituto Capixaba de Assistência Técnica e Extensão Rural pós-graduanda; ⁴Professores da FAVENI; ⁵Pós-graduanda da FAVENI.

RESUMO- As causas do absenteísmo do servidor estão ligadas a diversos fatores, o que torna difícil o seu gerenciamento, podendo ser desencadeado por problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional, etc. Além dos impactos diretos sobre a sociedade o absenteísmo pode ainda provocar o aumento de custos e o estresse no ambiente de trabalho. Este trabalho teve o objetivo de quantificar as principais formas de absenteísmo e analisar a eficiência das estratégias de prevenção e controle do problema de uma secretaria do serviço público da região da grande Vitória, ES. Para tanto foi realizada uma pesquisa de caráter quantitativo e qualitativo, sendo utilizado como fonte de estudo os dados fornecidos pelo setor de Recursos Humanos, da secretaria, referente ao ano de 2012. Observou-se um índice de absenteísmo de 16,4% (considerando todos os tipos de ausências) e 4,77% desconsiderando apenas as ausências “legais”. Tais índices são considerados como muito elevados, mesmo havendo estratégia de prevenção e controle. Conclui-se que os índices de absenteísmo são elevados, e as estratégias de prevenção e controle do problema não estão sendo eficientes.

PALAVRAS-CHAVE: Setor público. Ausência no trabalho. Eficiência.

ABSTRACT- The server absenteeism causes are related to several factors, which makes it difficult its management, may be triggered by personal problems, biological, environmental, social, family, financial, functional, etc. In addition to direct impacts on society absenteeism can also cause an increase in costs and stress in the workplace. This study aimed to quantify the main forms of absenteeism and analyze the effectiveness of strategies to prevent and control the problem of a public service secretariat of the great Victoria region, ES. For a quantitative and qualitative research was carried out both and is used as a source of study data provided by the Human Resources department, the secretariat, for the year 2012. There was a 16.4% rate of absenteeism (considering all types of absences) and only 4.77% excluding the "legal" absences. Such indices are considered to be very high, even with prevention and control strategy. It is concluded that absenteeism rates are high, and strategies to prevent and control the problem are not being efficient.

KEYWORD: Public sector. Absence from work. Efficiency.

1 INTRODUÇÃO

O absenteísmo é um problema estratégico e relevante para a administração de recursos humanos tanto para setores públicos como privados de muitos países (CUCCHIELLA; GASTALDI; RANIERI, 2014), sendo suas causas ligadas a diversos elementos e de difícil administração. Segundo Couto (1987) o absenteísmo é decorrente de um ou mais fatores causais tais como, fatores de trabalho, sociais, fatores culturais, de personalidade e de doenças.

São muitas as adversidades e os problemas que surgem para o Poder Público e que conseqüentemente, afetam à população em geral. Dentre esses problemas há o absenteísmo,

resultando na oferta de um serviço de má qualidade ou deficitário, prejudicando os seus destinatários.

Diante dos fatos, surgiram as seguintes interrogações que deram origem a essa pesquisa: De que maneira o absenteísmo afeta a produtividade e a qualidade do setor Público? Quais os principais motivos alegados pelos servidores para justificar as suas ausências? Quais as estratégias têm sido adotadas pelas instituições públicas buscando diminuir e contornar esta situação?

A pesquisa se justificou pela necessidade de conhecer as causas do absenteísmo no setor público, bem como estudar soluções para os altos índices.

O estudo do absenteísmo proporciona informações a respeito da saúde dos trabalhadores, e até mesmo de sua satisfação com a organização, e com o próprio trabalho. Dessa forma, fatores organizacionais como, as políticas da empresa, o excesso de regras, liderança deficiente, as más condições de trabalho contribuem para a insatisfação do trabalhador e conseqüentemente o aumento do absenteísmo. É importante frisar que os indicadores motivacionais são fundamentais para impulsionar o processo de melhoria de desempenho do servidor, promovendo a satisfação das pessoas que trabalham no órgão público e conseqüentemente contribuindo para reduzir o absenteísmo.

Neste sentido, o artigo tem como objetivo quantificar as principais formas de absenteísmo e analisar a eficiência das estratégias de prevenção e controle do problema de uma secretaria da região da grande Vitória.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Segundo o Artigo 37 (inciso VII) da Constituição Federal de 1988, a administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988).

O princípio que mais tem a ver com tudo o que será analisado nesse trabalho é o princípio da eficiência, visto que o mesmo norteia toda a administração pública.

Meirelles (2002) explica que a eficiência é o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

O termo relaciona-se à ideia de desempenho, a fim de realizar uma ação de maneira ágil e sucinta. Confederado à Administração Pública, o princípio da eficiência ordena que a Administração deva atuar, de forma imediata e correta, para apresentar soluções que satisfaçam as ansiedades da população. Eficiência contrapõe-se a inaptidão, incapacidade, imperícia, inexperiência, impotência, inutilidade, inabilidade, insuficiência. Aspectos muitos comuns da Administração Pública brasileira, havendo, é claro, algumas exceções. Aqui, será estudado o absenteísmo que é um dos fatores que se contrapõe a eficiência.

2.2 DEFINIÇÃO DO ABSENTEÍSMO

A palavra absenteísmo, tem origem francesa, “absentéisme” (SOUZA, *apud* AGUIAR e OLIVEIRA, 2009), esta por sua vez deriva da palavra “absens” no latim, que em português significa “**estar fora, afastado ou ausente**”. Segundo Ferreira (2010) a palavra absenteísmo significa, hábito de estar constantemente ausente de um local (trabalho, estudo, etc.) ou ainda o fato de não comparecer a um ato, de abster-se de um dever.

Chiavenato (2008) explica que o absenteísmo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho, sendo então, a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso ou algum motivo interveniente”.

Em adição Cucchiella, Gastaldi e Ranieri (2014) informam que é ausência intencional ou habitual de um empregado no trabalho. Já Munro (2007), explica que o absenteísmo é geralmente definido como a ausência do ambiente de trabalho, o que poderia incluir, por exemplo, ausência por doença, prorrogar pausas para lanches, fazer compras durante o período de trabalho e ausentar-se sem licença.

2.3 PRINCIPAIS MOTIVOS QUE LEVAM AO ABSENTEÍSMO

O absenteísmo se tornou evidente já na época do início da produção industrial, em meados do século XIX:

O trabalho nas fábricas têxteis era dos mais agressivos – a poeira e o ruído embruteciam os trabalhadores, além de provocarem doenças que só foram descobertas mais tarde. Recrutados na massa proletária sem qualificação, resistiam como podiam à mecanização e a disciplina fabril. O resultado era uma altíssima rotatividade e absenteísmo. Ou saíam de seu posto ou faltavam o trabalho, ou simplesmente iam embora. (SZMRECSÁNYI; MARANHÃO, 2002, p.202).

Em adição Chiavenato (2008) declara que, o absenteísmo é afetado pela capacidade profissional das pessoas ou pela sua motivação para o trabalho, além de fatores internos e externos ao trabalho. A capacidade de assiduidade ao trabalho pode ser reduzida por barreiras à presença como, responsabilidades familiares e particulares, problemas de transporte para o local de trabalho, acidentes e doenças. Vijayalatha e Brindha (2014) citam o alcoolismo, condições de trabalho insalubre e endividamento, enquanto Miotto, Silotti e Barcellos (2012) citam o problema odontológico dor de dente, como uma barreira a presença no trabalho.

Kristensen et al. (2010), em pesquisa sobre absenteísmo por doença analisaram 2331 empregados de hospital. Os autores acharam relação entre o crescimento do absenteísmo por doenças com o decréscimo do status socioeconômico, ou seja, quanto menor a condição financeira maior a índice de absenteísmo. Em relação a saúde bucal, Miotto, Barcellos e Lopes (2013) analisaram a ocorrência de absenteísmo provocado por dor de dente e as possíveis associações com características sociodemográficas. Os resultados mostraram que, a prevalência de absenteísmo foi maior em indivíduos com menor grau de escolaridade.

Visando identificar fatores de risco para o absenteísmo com licença médica em trabalhadores de empresa de petróleo na Região Norte-Nordeste do Brasil, Oenning, Carvalho e Lima (2014) desenvolveram um estudo caso-controle (120 casos e 656 controles), sendo que a variável resposta utilizada para representar o absenteísmo com licença médica foi a incidência média de faltas com licenças médicas no período, definida pela razão entre o total de dias de licenças médicas e os dias potencialmente trabalháveis no período. Os autores mostram pela pesquisa que, ser do sexo feminino, ser fumante ou ex-fumante, estar insatisfeito com o trabalho e relatar sono anormal são bons preditores de absenteísmo ao trabalho por doença.

Já Rabacow et al. (2014) analisaram fatores de estilo de vida relacionados aos gastos diretos com saúde e indiretos com absenteísmo de trabalhadores de uma companhia aérea brasileira. Os autores observaram que a média de gastos por trabalhador foi de US\$505,00 com serviços de saúde e US\$249,00 devido ao absenteísmo nos 12 meses de seguimento da pesquisa. Os gastos diretos foram superiores aos gastos indiretos e ambos foram maiores em mulheres. Também observaram que, o excesso de peso e o tabagismo estavam associados a maiores gastos diretos e indiretos, respectivamente. Os trabalhos anteriores corroboram com o trabalho de Leão et al (2015) que estudou absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia que

encontraram a prevalência acumulada de absenteísmo-doença maior entre mulheres (52,0%) de baixa escolaridade (54,4%).

De acordo com os autores citados entende-se que, o absenteísmo é um fenômeno complexo, de inúmeras variáveis, sendo que estas podem agir só ou em conjunto com outras.

2.4 CLASSIFICAÇÕES DAS AUSÊNCIAS

De acordo com Quick e Lapertosa (1982) o absenteísmo é classificado da seguinte forma; a) Absenteísmo voluntário: ausência no trabalho por razões particulares, não justificada por doença e sem amparo legal; b) Absenteísmo por doença: inclui todas as ausências por doença ou por procedimento médico, excetuam-se os infortúnios profissionais; c) Absenteísmo por patologia profissional: ausências por acidentes de trabalho ou doença profissional; d) Absenteísmo legal: faltas no serviço amparadas por leis, tais como: gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; e, e) Absenteísmo compulsório: impedimento ao trabalho devido à suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não permita ao trabalhador chegar ao local de trabalho.

2.5 CONSEQUÊNCIAS DO ABSENTEÍSMO

O absenteísmo ocasiona não só custos diretos, mas também indiretos representados pela diminuição da produtividade, aumento do custo da produção, desorganização das atividades, redução da qualidade do produto/serviço, diminuição da eficiência no trabalho, problemas administrativos, limitação de desempenho e até mesmo obstáculos para os gestores (SILVA, 2014).

Quando se analisa um funcionário que falta o dia de trabalho, vê-se que as tarefas a ele relacionadas ou vão deixar de serem feitas, acarretando prejuízo para a instituição e no caso de instituições públicas um prejuízo também para a sociedade que anseia pelo serviço. Ou ainda estas tarefas irão ser feitas por outro funcionário (que ficará sobrecarregado, tendendo a elevar o nível de estresse). Como resultado, pode-se perceber a diminuição da eficiência e eficácia nos resultados almejados.

2.6 COMO REDUZIR O ABSENTEÍSMO

Chiavenato (2006) explica que muitas organizações buscam combater o absenteísmo, atuando sobre os seus efeitos, como descontar dias perdidos ou ausentes, ou ainda punindo os faltantes. No entanto, o autor ainda informa que a atual tendência é atuar sobre as causas, sendo que para isso é necessário diagnosticar as causas e determinantes.

Como medidas de controle do absenteísmo Vijayalatha e Brindha (2014) citam entre elas: a) Adoção de processo de recrutamento bem definido; b) relação cordial entre supervisores e trabalhadores; c) provisão de salários e subsídios razoáveis e estabilidade de emprego para trabalhadores; d) desenvolvimento de educação para os trabalhadores; e) provisão de condições de trabalho salubre e higiênica; f) segurança e prevenção de acidentes; e g) motivação dos trabalhadores e medidas sociais.

Programas de benefícios e incentivos interferem diretamente no comportamento organizacional dos colaboradores, dentre os fatores que são afetados por essa política da administração de Recursos Humanos estão o comprometimento, a satisfação e a motivação, fatores que irão afetar nos resultados desejados pela organização (SANTOS JÚNIOR et al., 2013).

Silva (2014) comenta que as prioridades entre os líderes de empresa estudada, preocupada com a desmotivação, ausência do colaborador cada vez mais frequente, tendo como

impacto o baixo desempenho, queda na produtividade e aumento nos custos, são o desenvolvimento de programas motivacionais e os benefícios oferecidos como, plano de saúde, odontológico, auxílio creche, ticket alimentação, participação nos resultados, treinamentos motivacionais e técnicos.

Ainda para reduzir o absenteísmo, algumas organizações estão: aposentando os relógios de ponto, flexibilizando os horários (para tornar o trabalho adaptado as conveniências e necessidades pessoais dos empregados), além de adotar o formato de empresa virtual, de maneira que muitos empregados façam seus trabalhos em casa (*home office*) interligado pela tecnologia da informação ao escritório central de sua empresa (CHIAVENATO, 2006).

3 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa foi feita utilizando-se de dados acerca dos diferentes tipos de absenteísmo de servidores, disponibilizados por uma secretaria da Prefeitura do Municipal grande Vitória/ES, que nesse caso será denominada de secretaria X. Os dados utilizados referem-se às informações fornecidas pelo setor de recursos humanos da referida secretaria para o ano de 2012. Buscando-se preservar o sigilo quanto aos servidores envolvidos, não foi fornecido o nome de pessoas. Com os dados obtidos foi realizado o cálculo do índice de absenteísmo, conforme o Bureau of National Affairs (BNA) (apud CHIAVENATO, 2008):

Onde:

$$\text{Índice Absenteísmo} = \frac{\text{Número Total Faltas}}{(\text{Número Funionários} * \text{Número Dias Úteis})} * 100$$

Também foram levantadas informações referente aos programas de benefícios e incentivos da instituição ao servidor.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi contabilizado no ano de 2012 na Secretaria X, um total de 3.472 servidores e, registrado um total de 143.169 ausências durante o ano. Dessas ausências foram observados que 71% se referiam ao absenteísmo legal (faltas no serviço amparadas por leis, tais como: férias, recesso, gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar). Do restante, 25% se referiam ao absenteísmo por doenças (doença ou por procedimento médico), 3% se referiam ao absenteísmo voluntário (faltas) e menos de 1% ao absenteísmo compulsório (impedimento ao trabalho devido à suspensão (por prisão ou outro impedimento que não permita o trabalhador chegar ao local de trabalho) (TABELA 1).

TABELA 1: Tipos de absenteísmos registrados, na secretaria municipal X de um município da Grande Vitória, ES em 2012.

Tipos de absenteísmo	Ausências registradas	Porcentagem (%)	Média
Legal	101.598	70,96	29,26
Por doença	35.957	25,12	10,36
Voluntário	4.517	3,16	1,30
Por patologia Profissional	1.094	0,76	0,32
Absenteísmo compulsório	3	0,002	0,00
Total	143.169	100	41,24
Total de servidores	3.472		

Fonte: Autores

Foi verificada uma média de 41,2 dias de faltas no ano por servidor. Considerando que o ano de 2012 apresentou 251 dias úteis, pode-se afirmar que em média cada servidor trabalhou

209,8 dias, resultando em um índice de 16,4% de absenteísmo, conforme o Bureau of National Affairs (BNA) (*apud* CHIAVENATO, 2008) como a principal causa das ausências ao trabalho (se desconsiderado o absenteísmo legal).

Independente do motivo para a ausência do funcionário no trabalho, o fenômeno de abster-se sempre resultará em baixa produtividade e baixa qualidade de produtos e serviços (BERNSTORFF; ROSSO, 2008 *apud* MARIM, 2012) sendo, portanto, um problema caro para as organizações.

Conforme Lancman et al. (2007), os profissionais do setor público vivenciam relações menos instáveis de trabalho (menor exposição ao risco de demissão), no entanto, estão expostos a outras formas de instabilidade, tais como deterioração das condições de trabalho, privatização de empresas públicas seguidas de demissões, terceirização de setores dentro da empresa e responsabilização, por parte do público em geral, pelas deficiências dos serviços públicos prestados. Esses aspectos são geradores de estresse e sobrecarga de trabalho, podendo levar a adoecimentos, e ajudar a explicar em parte o índice de 25,12% de absenteísmo por doença (TABELA 1).

Desconsiderando o “absenteísmo legal” observa-se um total de 86,49% de absenteísmo por doença, 10,86% de absenteísmo voluntário (faltas injustificadas), 2,63% de absenteísmo por patologia profissional e menos de 1% de absenteísmo compulsório (TABELA 2).

TABELA 2: Tipos de absenteísmos registrados, na secretaria municipal X de um município da Grande Vitória desconsiderando o absenteísmo legal. 2012.

Tipos de absenteísmo	Ausências registradas	Porcentagem (%)	Média
Doença	35.957	86,50	10,36
Voluntário	4.517	10,87	1,30
Patologia profissional	1.094	2,63	0,32
Compulsório	3	0,01	0,001
Total	41.571	100	11,97
Total de servidores	3.472		

Fonte: Autores

Como mencionado anteriormente, existe um alto índice de ausência por doença e por faltas injustificadas. O que pode significar que falta uma gestão mais humanizada, preocupada com a saúde e bem-estar do trabalhador. Nota-se ainda, um índice (anual) de absenteísmo de 4,77%, ou seja, ainda considerado bem elevado, mesmo retirando as causas de absenteísmos legais. Segundo, Bispo (2007, *apud* AGUIAR; OLIVEIRA, 2009, p. 106) um índice considerável aceitável por alguns consultores de recursos humanos está em torno de 2,7%.

Neste sentido Vale et al. (2015) alertam aos gestores, quanto à elaboração de políticas públicas de promoção à saúde do servidor público com programas de intervenção, prevenção e promoção da saúde, com ênfase nos diagnósticos determinantes para os afastamentos.

Andrade et al. (2008) confirmaram alta prevalência do absenteísmo no serviço público municipal de Vitória, principalmente por parte do sexo feminino, revelando que 75% dos servidores já haviam retirado licença médica. Ainda dentro desse contexto, Aguiar e Oliveira (2009, p. 15) que também estudaram o assunto, concluíram que, uma parte dos funcionários gostariam que a organização desse mais atenção à quantidade de trabalho, que acaba ocasionando a sobrecarga de serviço, gerando como consequência o estresse e consequentemente a desmotivação. Os funcionários também mencionam que gostariam que o ambiente físico de trabalho fosse melhorado.

Em relação ao absenteísmo voluntário, há neste o fator da falta de comprometimento no trabalho, que pode estar relacionado à insatisfação que está sendo vivida no mesmo. A insatisfação no trabalho decorre muitas vezes dos sentimentos que são experimentados no exercício da função, especialmente quando se trata de níveis operacionais com menor qualificação (BETIOL; TONELLI, 2003).

Em relação aos programas de benefícios e incentivos, a instituição só oferece dois, a saber, Férias prêmio a cada 10 anos e Prêmio incentivo que, não são salariais e sim benefícios concedidos por meio de folgas no serviço. Pode-se então concluir pelo alto índice de absenteísmo que, os programas de benefícios e incentivos, não estão sendo efetivos no controle do absenteísmo.

Desta forma, é aconselhável aos gestores da secretaria em questão conhecer como se distribui o absenteísmo, conforme a faixa etária o gênero, ocupação ou cargo dos trabalhadores, estado civil entre outros. O levantamento dessas informações é muito importante para facilitar a tomada de decisões das distintas estratégias para sua prevenção (FORSSMAN, 1956; MUÑOZ, 1997).

5 CONCLUSÕES

Os índices de absenteísmo, de 16,4% (considerando todos os tipos de ausências) e 4,77% desconsiderando apenas as ausências “legais”, são considerados como muito elevados. Desta forma conclui-se que, as estratégias de prevenção e controle do problema não estão sendo eficientes. Além disso, os próprios incentivos (férias prêmio e prêmio incentivo) que ao mesmo tempo em que tentam aumentar a assiduidade também promovem indiretamente o absenteísmo, uma vez que não são salariais e sim benefícios concedidos por meio de folgas no serviço. Desse modo, o estresse no trabalho continua e o atendimento à população se torna menos eficiente.

É necessário conhecer bem cada variável ligada ao absenteísmo (como idade, sexo, por exemplo), por isso, um estudo posterior detalhado é indicado, registrando cuidadosamente: a) todos os tipos de absenteísmo de cada funcionário, a cada ano; b) Duração do absenteísmo de cada pessoa; c) motivos de afastamento. Outra importante forma de levantar dados, é entrevistar servidores que regressam de período de afastamento. Tudo isso visando atuar nas causas e não nos efeitos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo. Suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, Brasília, v. 13, n.18, p.95-113, 2009. Disponível em: <
<http://www.sare.ananguera.com/index.php/rcger/article/view/1314/869> Acesso em: 10/01/2016.

ANDRADE, T. B. et al. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. **Scientia Medica**. Porto Alegre, v.18, n.4, p. 166-171, out/dez. 2008. Disponível em: <
<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/scientiamedica/article/viewFile/3950/7825> > Acesso em: 07/01/2016.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. Absenteísmo e comprometimento: novas reflexões a partir de um estudo de caso analisado sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. **Ação Ergonômica**, Vol. 1, n.4, 2003. Disponível em: <
<http://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/34/31> > Acesso em: 09/01/2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292 p.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. **O Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 515p.

COUTO, H. A. **Temas de Saúde Ocupacional: coletânea dos cadernos ERGO**. 1. ed. Belo Horizonte: ERGO, 1987.

CUCCHIELLA, F.; GASTALDI, M.; RANIERI, L. Managing absenteeism in the workplace: the case of an Italian multiutility company. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 150, p. 1157 – 1166, 2014. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814051805>> Acesso em: 07/01/2016.

FERREIRA, A. B. de H. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010. 856 p.

FORSSMAN, S. El absentismo en la industria. **Bol. Oficina Sanitaria Panam**. Washington, v.41, n.6, p.526-530, 1956.

KRISTENSEN, T.R. et al. Socioeconomic status and duration and pattern of sickness absence: a 1-year follow-up study of 2331 hospital employees. **BMC Public Health**. V.10, n.643, p.1-11, 2010. Disponível em: <<http://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-10-643>>. Acesso em: 07 jan. 2016.

LANCMAN, S. et al. O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Interface- Comunicação, Saúde, Educação**, v.11, n.21, p.79-92, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832007000100008> Acesso em: 06 jan. 2016

LEÃO, A. L. M. et al. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Rev Bras. Epidemiol**, V.18, N.1, p. 262-277, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-790X2015000100262&script=sci_arttext> Acesso em: 06 jan. 2016

MARIM, S. P. Absenteísmo dos funcionários do setor de construção civil do estado do Espírito Santo. 2012. 72 p. Dissertação (Mestrado em Administração). - Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Instituto de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2012.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2002.

[MIOTTO, M. H. M. B.](#); [SILOTTI, J. C. B.](#); [BARCELLOS, L. A.](#) Dor dentária como motivo de absenteísmo em uma população de trabalhadores. **Ciênc. Saúde coletiva**. 2012, vol.17, n.5, p. 1357-1363. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n5/a29v17n5.pdf>>. Acesso em: 07 jan. 2016.

MIOTTO, M. H. M. B.; BARCELLOS, L. A.; LOPES, Z. V.. Dor de dente como preditor de absenteísmo em trabalhadores de uma indústria de sucos da Região Sudeste do Brasil. **Ciênc. Saúde coletiva**, Rio de Janeiro, vol.18, n.11, 2013. Disponível em < <http://www.redalyc.org/pdf/630/63028795009.pdf> >. Acesso em 16 jan. 2016.

MUÑOZ, M. M. Absentismo laboral. In: BENAVIDES, F. G., RUIZ-FRUTOS, C., GARCÍA GARCÍA, A. M. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson, 1997.

MUNRO, L. Absenteeism and presenteeism: possible causes and solutions. **The south african radiographer**, v.45, n.1, p.21-23, 2007. Disponível em < <http://www.sar.org.za/index.php/sar/article/view/76/82> >. Acesso em 16 jan. 2016.

OENNING, N.S.X.; CARVALHO, F.M.; LIMA, V.M.C. Fatores de risco para absenteísmo com licença médica em trabalhadores da indústria de petróleo. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo v.48 n.1, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102014000100103&lng=en&nrm=iso> acesso em 15 jan. 2016.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absentismo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v.10, n.40, p. 62-67, 1982.

RABACOW, F.M. et al.. Lifestyle factors, direct and indirect costs for a Brazilian airline company. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v.48, n.6, p. 949-957, 2014. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v48n6/0034-8910-rsp-48-6-0949.pdf> > Acesso em 13 jan. 2016.

SANTOS JUNIOR, A. B. et al. O papel dos benefícios e incentivos na satisfação do colaborador e nas estratégias das empresas. **Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 1, n.17, p. 31-44, 2013. Disponível em: < <https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/viewFile/985/494> > Acesso em 22 jan. 2016.

SILVA, M.M. Absenteísmo: Consequências e impactos na Gestão de Pessoas. **Revista Especialize On-line IPOG**, Goiânia, v.01, n.7, 2014. Disponível em: < <http://www.ipog.edu.br/revista-especialize-online-busca/?autor=Marcos%20Marcelino%20Silva> > Acesso em 20 jan. 2016.

SZMRECSÁNYI, T.; MARANHÃO, R. (Org). **História de Empresas e Desenvolvimento Econômico**. - 2. ed. Revista, São Paulo: HUCITEC/ Associação Brasileira de Pesquisadores em História Econômica/ editora da Universidade de São Paulo/ Imprensa Oficial, 2002.

VALE, S. F. do et al. Análise de diagnósticos associados às licenças médicas de servidores públicos do Ceará. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 6 n. 1, p. 68-81, jan./jun. 2015. Disponível em: < <http://www.periodicos.ufc.br/index.php/psicologiaufc/article/view/1694> > Acesso em 20 jan. 2016.

VIJAYALATHA, S.; BRINDHA, G. A study on employee absenteeism. **International Journal of Advance and Innovative Research**, v.1, n.1, p.32-37, 2014. Disponível em: < <http://iaraedu.com/ijair/p5.pdf> > Acesso em 21 jan. 2016.

Recebido para publicação: 28 de janeiro de 2016

Aprovado: 01 de julho de 2016