



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LAURO GILDO DA SILVA FILHO

ABSENTEÍSMO LABORAL:
ESTUDO EM UMA EMPRESA PÚBLICA DE SERVIÇOS POSTAIS

FORTALEZA/CE

2018

LAURO GILDO DA SILVA FILHO

ABSENTEÍSMO LABORAL:
ESTUDO EM UMA EMPRESA PÚBLICA DE SERVIÇOS POSTAIS

Monografia apresentada no Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Tereza Cristina Batista de Lima.

FORTALEZA

2018

LAURO GILDO DA SILVA FILHO

**ABSENTEÍSMO LABORAL:
ESTUDO EM UMA EMPRESA PÚBLICA DE SERVIÇOS POSTAIS**

Monografia apresentada no Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Tereza Cristina Batista de Lima - Orientadora
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Serafim Firmo de Souza Ferraz - Examinador
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Me. Luís Eduardo Brandão Paiva - Examinador
Universidade Federal do Ceará (UFC-PPAC)

Dedico este trabalho aos meus pais, Lauro e Meiriane, que acreditaram no meu potencial e tanto se sacrificaram para poder me fornecer meios de estudar. Exemplos de pai e mãe que levarei por toda a vida.

Em especial, à minha esposa, Lívia, pelo incentivo, apoio e paciência que tem comigo em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho conclui uma longa jornada, por vezes solitária, percorrida graças à contribuição de pessoas que, de forma direta ou indireta, colaboraram para que chegasse ao fim desta caminhada.

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da vida, por ter me dado saúde, força, coragem, discernimento, integridade e paz para poder superar todas as dificuldades enfrentadas.

Aos meus pais, Meiriane Teixeira da Silva e Lauro Gildo da Silva, pelo amor, incentivo e apoio incondicional aos quais devo minha vida e formação. Sou grato também, a minha esposa, Livia Fontele Pereira Batista, pela compreensão da ausência, mau-humor, nervosismo, decorrentes nesta etapa da minha vida.

Sou muito grato à atenção dada por minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Tereza Cristina Batista de Lima. Não há palavras que sejam capazes de demonstrar minha profunda admiração e respeito. Sou grato por confiar, que mesmo após inúmeras dificuldades, eu chegaria até o final, quando nem mesmo eu acreditava que seria possível. Por acreditar em mim e lidar com minha inexperiência como pesquisador e com a falta de acúmulo teórico. A sua experiência e competência contribuíram para o meu crescimento e a minha formação profissional e pessoal.

Ao doutorando Luís Eduardo Brandão Paiva por toda paciência e conselhos na elaboração da monografia. Sou grato pelo interesse que sempre demonstrou com a minha formação. E ao Prof. Dr. Serafim Firmo de Souza Ferraz por participar da banca examinadora, cedendo seu tempo para tal avaliação.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração. E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

Devíamos ser ensinados a não esperar por inspiração para começar algo. Ação sempre gera inspiração. Inspiração raramente gera ação.

(Frank Tibolt)

RESUMO

Este estudo objetivou investigar o absenteísmo laboral e identificar quais os fatores que mais impactam no absenteísmo dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais, e a relação entre os diferentes fatores do absenteísmo laboral de acordo com a percepção destes funcionários. O estudo se baseou nos modelos teóricos de Murcho e Jesus (2006, 2008), por meio da utilização da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral, que avalia o nível de importância atribuída aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, psicossomáticos e de condições de trabalho, administrativo-laborais e de gestão do tempo e da carreira. Esta pesquisa caracterizou-se como analítica, com abordagem quantitativa, descritiva. Foi realizada uma pesquisa de campo por meio da aplicação de questionário a cerca de 116 funcionários da empresa estudada. Os dados coletados foram analisados por meio de *softwares* e envolveu análises descritivas, cálculos das médias, desvio-padrão, comparação de médias, *Alfa de Cronbach* e a correlações entre as variáveis. Os resultados apontaram que os fatores psicossomáticos obtiveram os maiores níveis de importância, com alto impacto em relação ao absenteísmo laboral, e que em geral os demais fatores têm médias relevantes. Contudo, observou-se evidências de uma alta relação entre os fatores, visto que a maioria das variações do coeficiente de *Pearson* apresentou associações altas ou muito altas, não existindo nenhuma correlação baixa ou muito baixa. Os resultados obtidos servem como base para que gestores executem ações que minimizem os efeitos deste fenômeno tão prejudicial às organizações.

Palavras-chave: Absenteísmo. Trabalho. Serviço Público.

ABSTRACT

This study aimed to investigate labor absenteeism and identify the factors that most impact on absenteeism of employees of a public postal service company, and the relationship between the different factors of absenteeism according to the perception of these employees. The study was based on the theoretical models of Murcho and Jesus (2006, 2008), using the Occupational Absenteeism Factors Scale, which evaluates the level of importance attributed to interpersonal and work environment factors, psychosomatic and working conditions, administrative-labor and time and career management. This research was characterized as analytical, with quantitative, descriptive approach. A field survey was carried out through the application of a questionnaire to approximately 116 employees of the company studied. The data collected were analyzed through software and involved descriptive analysis, calculations of means, standard deviation, comparison of means, Cronbach's alpha and correlations between variables. The results showed that the psychosomatic factors obtained the highest levels of importance, with a high impact in relation to the work absenteeism, and that in general the other factors have relevant averages. However, evidence of a high factor relationship was observed, since most of the Pearson coefficient variations showed high or very high associations, with no low or very low correlation. The results obtained serve as a basis for managers to carry out actions that minimize the effects of this phenomenon that are so harmful to organizations.

Keywords: Absenteeism. Work. Public Service.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Consequências do absenteísmo	32
Quadro 2 - Itens da EFAL	36
Gráfico 1 - Faixas etárias	38
Gráfico 2 - Turnos de trabalho	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo	38
Tabela 2 - Tempo de empresa	39
Tabela 3 - Escolaridade	39
Tabela 4 - Estado Civil	40
Tabela 5 - Filhos	40
Tabela 6 - Renda Familiar	41
Tabela 7 - Responsabilidade Financeira	41
Tabela 8 - Estatística descritiva dos itens da EFAL	43
Tabela 9 - Estatística descritiva das dimensões da EFAL	45
Tabela 10 - Correlação entre as dimensões do absenteísmo laboral	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
BNA	<i>Bureau of National Affairs</i>
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DORT	Doenças Osteo-articulares Relacionais ao Trabalho
ECT	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
EFAL	Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral
EFAL 1	Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho
EFAL 2	Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho
EFAL 3	Fatores administrativo-laborais
EFAL 4	Fatores de gestão do tempo e da carreira
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMERAL	Fatores de Mal-Estar Relacionados com o Absenteísmo Laboral
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REVISÃO DA LITERATURA	15
2.1	Conceitos, evolução e satisfação no trabalho	15
2.2	Serviço Público no Brasil	18
2.2.1	<i>Serviço Público no Brasil - Origens e tipos de vínculos</i>	18
2.2.2	<i>Estabilidade no trabalho e Perfil do Servidor Público</i>	20
2.3	Absenteísmo Laboral	22
2.3.1	<i>Conceitos e definições de Absenteísmo</i>	22
2.3.2	<i>Classificações e tipos de Absenteísmo</i>	23
2.3.3	<i>As Causas do Absenteísmo Laboral</i>	28
2.3.4	<i>Fatores que influenciam o Absenteísmo Laboral</i>	29
2.3.5	<i>Consequências e Custos do Absenteísmo</i>	31
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	34
3.1	Definições Metodológicas	34
3.2	Universo de Estudo e Amostra	34
3.3	Instrumento de Pesquisa e Coleta de Dados	35
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	38
4.1	Perfil da amostra	38
4.2	Análise da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral - EFAL	42
4.2.1	<i>Análise dos fatores (itens) da EFAL</i>	42
4.2.2	<i>Análise dos fatores (dimensões) da EFAL</i>	44
4.3	Relação entre os Fatores de Absenteísmo Laboral da EFAL	45
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	REFERÊNCIAS	50
	APÊNDICE A - INSTRUMENTO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS	55

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos princípios fundamentais da sociedade humana e, desde suas origens, foi responsável pelo estabelecimento das relações sociais, essenciais à concepção da vida. Passou a instituir uma das práticas mais importantes do ser humano, que por meio deste adquire os bens socialmente necessários e essenciais para seu sustento e de sua família (QUICK; LAPERTOSA, 1982).

O trabalho é considerado uma das fontes de satisfação das carências humanas, pois por meio dele é concebível às pessoas a obtenção de recursos e a prosperidade individual e coletiva. Contudo, com o progresso e a evolução do trabalho, veio a competitividade, a pressão para o desenvolvimento de tarefas e o ritmo acelerado do trabalho. Essa conjuntura tornou as atividades laborais mais estressantes para o trabalhador, resultando em estresse e desestímulo com o trabalho, circunstâncias estas que constituem fonte de mal-estar ocupacional, os quais se associam a diversos fatores pertinentes às condições profissionais. Dentre as consequências do mal-estar profissional encontram-se a insatisfação, o cansaço, a ansiedade e o absenteísmo laboral (MURCHO; JESUS, 2006; 2008).

Boudreau e Milkovich (2000) denotam que o absenteísmo é a frequência e/ou duração do tempo perdido de trabalho, quando os empregados não vêm trabalhar. De acordo com Murcho e Jesus (2006; 2008), o absenteísmo é considerado um problema administrativo complexo e oneroso para as organizações, um fenômeno que perpassa por todos os setores produtivos e grupos sociais e profissionais.

O absenteísmo gera consequências negativas para as empresas, para os empregados, para a economia, para a gestão e, sobretudo, para a produtividade da empresa, já que é o funcionário que realiza as atividades da empresa e que tem contato direto com os clientes (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006).

O absenteísmo ainda é um tema pouco explorado na literatura. Entretanto, a maioria dos autores defende que significa ausência ao trabalho no instante que se espera que o trabalhador esteja presente. Esse é um transtorno enfrentado pelos gestores, já que essas faltas se dão por motivos variados, comprometendo diretamente a qualidade do serviço prestado, podendo indicar além do número de ausências ao trabalho em determinado período, também, o quanto seus empregados se encontram motivados, envolvidos ou o quanto têm adoecido (PARRA; MELO, 2004).

O absenteísmo laboral se tornou um problema crítico tanto para as organizações privadas como para as estatais e, conseqüentemente, para os seus administradores, os quais constataam o reflexo no quantitativo de recursos humanos e, por conseqüência, a repercussão na qualidade dos serviços prestados. Suas causas estão relacionadas a diversos fatores, tornando-o de difícil gestão, uma vez que, são incontáveis as circunstâncias que podem desencadear o seu surgimento, como situações pessoais, familiares, financeiras, funcionais, entre outras (SOUZA, 2006).

Conforme Fernandes et al. (2011), o absenteísmo é considerado como um fenômeno de etiologia multifatorial, relativamente ao qual não parece existir uma relação precisa de causa e efeito, mas sim um conjunto de variáveis que podem levar ao mesmo. Autores como Murcho e Jesus (2006, 2008) sintetizam estas variáveis em fatores organizacionais, individuais e de ambiente de trabalho, enquanto que outros como Silva e Marziale (2006) relaciona-os com aspetos do próprio trabalho, socioculturais, de personalidade ou com doenças.

Para Robbins (1999), o assunto causa bastante preocupação aos gestores em qualquer segmento empresarial. Lidar com um cenário de empregados faltosos é complicado para qualquer organização. Contudo, ressalta-se que em organizações públicas, tais circunstâncias podem admitir um aspecto específico, o que destaca a carência de se analisar o tema dentro deste contexto.

Ainda que a maioria das pesquisas a respeito do absenteísmo laboral abordem as licenças médicas, que são de grande relevância e perdas para a sociedade e cujos registros são de fácil verificação, existem outros fatores da vida cotidiana dos trabalhadores que podem influenciar nas ausências ao trabalho. Estes aspectos propiciam o interesse pelo estudo do tema, em busca de analisar o absenteísmo e sua relação com a rotina dos empregados (MURCHO; JESUS, 2006; 2008).

Portanto, buscando a compreensão do absenteísmo laboral nas situações de vida dos profissionais, diante desses aspectos, surge o seguinte questionamento para esta pesquisa: Quais os fatores que impactam no absenteísmo de uma empresa pública de serviços postais?

Assim, a fim de responder a esse questionamento, foi definido o seguinte objetivo geral: investigar o absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais.

Para alcançar este objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

(i) Identificar os fatores que impactam no absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais;

(ii) Verificar a relação entre os fatores do absenteísmo laboral em uma empresa pública de serviços postais.

O interesse em um estudo na área de Recursos Humanos, especificamente abordando o absenteísmo no serviço público, advém da interação da metodologia do curso de Administração com as necessidades de evolução e aperfeiçoamento na área, para realização das atividades e contribuição no planejamento das ações.

Dessa forma, este trabalho foi estruturado em cinco seções:

A primeira seção, uma introdução contextualizando o tema e apontando os objetivos gerais e específicos desta pesquisa.

A segunda trata da fundamentação teórica na qual se expõe as ideias de autores que estudaram o tema absenteísmo, alinhando às definições de trabalho e de serviço público.

Na terceira seção são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa, com o universo de estudo e a amostra, o instrumento de pesquisa e os procedimentos de coleta e análise dos dados.

A quarta seção contém a análise e discussão dos resultados obtidos, buscando-se compreender os fatores relacionados com absenteísmo laboral e as respostas para os objetivos específicos desta pesquisa.

Por fim, a última seção contempla as considerações finais da pesquisa, e ponderações sobre a possibilidade de estudos futuros acerca do tema abordado.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Esta seção está dividida em três subseções. Primeiramente, são apresentados os conceitos, a evolução e satisfação no trabalho. Na segunda subseção, são expostas as peculiaridades e a evolução do serviço público no Brasil. E, por fim, a terceira parte aborda os conceitos e definições de absenteísmo laboral, classificações, causas e fatores que levam ao funcionário a estar ausente do seu local de trabalho.

2.1 Conceitos de trabalho

O trabalho não é um ato destituído de premeditação, pois diz respeito de um processo no qual o ser humano, por meio de suas ações, transforma a natureza, dando-lhe formato proveitoso à vida humana, submetendo-a a sua vontade. Previamente à execução do seu trabalho, o indivíduo idealiza na mente o que quer e mobiliza deliberadamente os meios para materializar o objeto projetado (MARX, 1985). Para Iase (2010), o trabalho é o fundamento da emancipação humana, considerado um ato social e um meio de transformação do próprio homem. O ser humano, por meio do trabalho, tem a capacidade de extrair e transformar elementos da natureza para sua satisfação pessoal, requerendo, para isso, que as pessoas interajam entre si, e, conforme tem suas necessidades atendidas pelo trabalho, torna-se criador de novas necessidades.

De acordo com Dias (2012), o vocábulo trabalho agrega muitos significados na língua portuguesa, assim como em qualquer outro idioma. A origem etimológica do termo vem do latim vulgar *tripalium*, que era um instrumento constituído por três paus afiados fincados no chão, onde os agricultores batiam o trigo e o milho para esfiapá-los. Ao passar dos anos, *tripalium* foi associado a instrumento de tortura, em conjunto com o verbo *tripaliare*, que significa torturar. *Tripaliare* ou torturar no *tripalium* os escravos e os pobres que não fizessem as suas tarefas, fez surgir a palavra trabalho. Ainda segundo Dias (2012), a concepção de “trabalho” compreende também o esforço humano notabilizado pela força psíquica, intelectual, além da força braçal. Ainda que a palavra “trabalho” aborde muitos conceitos e sentidos, o trabalho como feito palpável, individual ou coletivo, é uma condição, uma experiência social e um ofício imprescindível da vida humana enquanto existirmos.

De acordo com Bernal (2010), o século XII e XIII foi um período de notável revolução no trabalho, apesar de ser uma época em que vigorou o termo “*tripalium*”, onde o trabalho era associado a tortura. No entanto, foi com o início do século XVI que o capitalismo foi se consolidando. O trabalho passou a ser enaltecido e vinculado a uma atividade que dignifica o ser humano. Albercht e Krawulski (2011) denotam sobre o processo diacrônico do trabalho que, a princípio, tinha como propósito a sobrevivência do agricultor e de sua família, sendo que subsistiam da caça, pesca e do cultivo agrícola. Na Idade Média, o trabalho adquiriu outro sentido. Com a diversificação do trabalho, associado a isso o comércio, o artesanato e a pecuária, implicando em uma nova estrutura econômica e social.

No século XVII, o trabalho como “*tripalium*” sofreu alterações e contraiu um sentido no qual a força liberada na atividade passou a significar um recurso valioso no sistema capitalista. O trabalhador vendia seu tempo e sua força de trabalho e, em troca, ganhava um salário. Assim, o capitalismo conseguiu tornar o trabalho uma circunstância social indispensável e essencial (ALBERCHT; KRAWULSKI, 2011).

Na sociedade capitalista, o trabalho passou por acentuadas mudanças em detrimento da utilidade de seu produto ou de sua possibilidade de satisfazer à necessidade humana. O aparecimento da economia monetária evidenciou a divisão social e técnica do trabalho, com o desmembramento entre sua concepção e sua realização. Surge o trabalho remunerado, o que demanda o desenvolvimento simultâneo de novas interações sociais. Tamanho foi o significado dessas mudanças que ocorreram na era moderna que as ciências sociais surgiram e se firmaram discorrendo do foco do trabalho na vida humana (DIAS, 2012).

Para Dejours (1992), existe uma deformidade entre o que o trabalhador almeja ser e o que de fato pode ser no trabalho, uma vez que predomina nas empresas o capital sobre a força de trabalho, acarretando ao trabalhador altos níveis de insatisfação e sofrimento. Tittoni (1994), por sua vez, entende que a satisfação no trabalho está relacionada a aspectos motivacionais, que compreendem realização, reconhecimento, conteúdo das atividades, responsabilidades e crescimento profissional, os quais são tratados como fatores intrínsecos, pois se referem ao desenvolvimento pessoal. Já Rocha (1996), afirma que o próprio trabalho que motiva, gratifica, impõe a contrapartida, exige esforço físico e mental, capacidade de concentração, raciocínio e adaptação, maratona esta que pode desencadear o estresse, interferindo na qualidade de vida e saúde do trabalhador.

Para Martinez (2003), os trabalhadores que se encontram satisfeitos em suas atividades laborais têm, conseqüentemente, melhor qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que a satisfação se acha em fluxo frente a suas necessidades, e a motivação aparece diante das necessidades humanas.

Em contrapartida, a insatisfação está associada a fatores extrínsecos, que afetam o trabalhador diretamente, como as condições e ambiente de trabalho, remuneração, supervisão, políticas empresariais e relações interpessoais, gerando alterações de comportamento tanto profissional quanto pessoal, suscitando atitudes negativas percebidas pela queda na produção, elevando os riscos de acidente de trabalho em detrimento à falta de atenção e concentração (ALMEIDA, 2004).

O trabalho tem uma função psicológica que atua no “desenvolvimento pessoal, na construção do próprio valor e na contribuição de cada um para a formação do patrimônio histórico-cultural humano” (LIMA, 2006, p. 112-113). Também, o trabalho constitui-se em fonte de bem-estar ou de mal-estar ocupacional, os quais se associam a diversos fatores pertinentes às condições profissionais. Dentre as conseqüências do mal-estar profissional encontram-se o absenteísmo laboral (MURCHO; JESUS, 2006, 2008).

As empresas têm aplicado o pagamento de horas extras, prêmios por produtividade, e a remuneração suplementar de insalubridade e periculosidade como instrumento de troca ao consentimento do trabalhador ao aumento da exploração de sua força de trabalho, às atividades inseguras, situações insalubres de trabalho e riscos de morte. Essas gratificações monetárias, acabam se tornando melhoria nos baixos salários dos trabalhadores que, assim sendo, abrem mão da reivindicação por condições laborais saudáveis (ALMEIDA et al., 2010).

Por conta dessas novas características passou a ser requerida do trabalhador a qualificação, com o objetivo de garantir o seu lugar ao sol. No mundo contemporâneo, idealiza-se um mercado de trabalho que não consegue absorver toda a demanda existente. O emprego público portanto é visto como sinônimo de estabilidade e segurança, em meio à crise econômica e à instabilidade do mercado de trabalho (RECKZIEGEL, 2012).

Para uma melhor compreensão sobre esse serviço tão pleiteado, o tópico seguinte discorre sobre os processos que envolvem o serviço público desde sua institucionalização no Brasil, bem como os aspectos que o caracterizam.

2.2 Serviço Público no Brasil

Esta seção aborda a temática do serviço público no Brasil, apresentando um breve histórico desde as origens, tipos de vínculos e meios de contratação, além de trazer informações a respeito da estabilidade dos empregados neste setor e o perfil do servidor público no Brasil.

2.2.1 Serviço Público no Brasil - Origens e tipos de vínculos

O serviço público no Brasil teve início a partir de 1808, com a chegada da família real portuguesa que, diante da necessidade de promover o desenvolvimento da então colônia, dentro dos padrões da diplomacia real, destaca-se a importância do trabalho administrativo (NEGREIROS, 2014).

Mesmo com a exigência de aprovação em concurso, trabalhar no serviço público desperta interesse nas pessoas, devido às condições e vantagens que um servidor tem, como a oportunidade de uma carreira linear em uma única empresa, segurança pela estabilidade das organizações, oportunidade de formação profissional e capacitação técnica, crescimento por meio dos planos de carreira e promoções, regime previdenciário próprio com a execução de aposentadorias integrais e respectivas aos valores salariais praticados ao trabalhador ativo, entre outros (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Instituído, mantido e executado pelo Estado, o serviço público é definido de acordo com Mello (1995, p. 600):

Serviço público é toda atividade de oferecimento de utilidade ou comodidade material fruível diretamente pelos administrados, prestado pelo Estado ou por quem lhe faça as vezes, sob um regime de direito público - portanto consagrador de prerrogativas de supremacia e de restrições especiais - instituído pelo Estado em favor dos interesses que houver definido como próprios no sistema normativo.

Di Pietro (2000, p.98) conceitua serviço público como “toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, com regime jurídico total ou parcialmente público”.

De acordo com Araújo (2008), o serviço público pode ser caracterizado como um instrumento que concede dignidade às pessoas, pois, por meio da sua prestação, existe uma melhoria na qualidade de vida da sociedade.

A ideia de serviço público está intimamente conectada à função do Estado, ou seja, ao motivo de sua existência e o seu papel na sociedade. Para a materialização do bem comum, o Estado, ao realizar a atividade administrativa, presta serviço público (PISETTA, 2013).

Na esfera pública existem dois tipos de vínculos empregatícios: efetivo ou cargos em comissão, sendo que este último diz respeito à liberdade de nomear e exonerar funcionários. Contudo, no que tange ao vínculo efetivo, é prescrito no artigo 10 da Lei nº 8.112/90, que o ingresso no setor público se dá por meio de aprovação em concursos públicos, ou seja, o candidato deve ser avaliado em provas e em critérios determinados no edital, além de atender ao princípio da igualdade, que representa a livre inscrição de todos. A aprovação nesta perspectiva é um mérito do candidato (FONTOURA, 2010).

Segundo Silva (2015), o início do serviço público foi caracterizado por métodos diversos de recrutamento de pessoas, constatou-se a existência de sorteios, compras e venda de cargos, a herança, o arrendamento, a livre nomeação absoluta e relativa, bem como a eleição, até se chegar ao modelo atual do concurso público. Tais mecanismos não seguiam critérios rigorosos de ingresso de pessoas ao sistema público. O concurso público foi instaurado no Brasil pela Constituição Federal de 1934 e concerne a um conjunto de provas (de conhecimentos, de títulos, de exercícios físicos, da prática profissional). Surgiu como uma forma de pôr ordem no recrutamento e seleção de pessoas.

O objetivo do concurso público consistia em reduzir o ingresso de pessoas despreparadas no setor, que até então não possuía uma avaliação rígida para a escolha de pessoas, assim, o concurso público é na verdade processo administrativo e não um simples procedimento administrativo. O concurso público é compreendido por uma série de procedimentos, ordenados de forma lógica. Os procedimentos que integram o processo alusivo ao concurso é composto de atos interligados entre si, a serem praticados em consonância com as prescrições legais, com o objetivo final de selecionar pessoas aptas a investidura nos cargos ou empregos públicos colocados em disputa (SOUSA, 2011).

2.2.2 Estabilidade no trabalho e Perfil do Servidor Público

Diniz et al. (2012) destacam que as Constituições dos anos de 1934, 1937, 1946 e 1967 asseguram a estabilidade de empregados ativos com mais de 10 anos, além de afastados há mais de dois anos, em cargos públicos por meio de concurso público.

A Constituição de 1988 impossibilitou qualquer outra forma de ingresso em cargo público estatutário que não seja por meio de concurso público. Por meio destas normas, os candidatos que tenham galgado todas as etapas do concurso público com sucesso, passam a gozar das vantagens procedentes do serviço público, sem viabilidade de demissões injustificadas, o que impossibilita perseguições políticas e favorece a segurança de permanência no emprego. Conforme o trecho do art. 41 do texto constitucional, trazida pela Emenda Constitucional nº 19/1998:

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

- I. Em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- II. Mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
- III. Mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

§ 2º Invalorada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

De acordo com Pereira (1999, p. 254):

A estabilidade é uma garantia fundamental para o bom desempenho do servidor público, para a independência do servidor, que deve agir só em função da lei, praticando os atos administrativos que lhe couberem sem o receio de, com esse ou aquele despacho, contrariar o chefe imediato e, assim, ser incluído nessas listas de exoneração por excesso de quadros.

No que concerne à importância do servidor público no exercício de suas atribuições, a partir do atual texto da constituição, os servidores públicos apenas

passaram a ser considerados estáveis após três anos de trabalho, sendo que o parecer é feito por uma comissão de profissionais (COUTINHO, 2003).

Os trabalhadores do serviço público vivenciam relações menos instáveis de trabalho, menor exposição ao risco de demissão, entretanto, são expostos a outros meios de insegurança, tais como deterioração das condições de trabalho, privatização de empresas públicas seguidas de demissões, terceirização de setores e responsabilização, por parte do público em geral, pelas deficiências dos serviços públicos (LANCMAN et al., 2007).

A partir da década de 1990, conforme ocorriam transformações no mundo do trabalho, iniciou-se uma reforma do Estado que tinha como interesse reduzir a interferência do Estado nas interações entre os agentes privados e a oferta de serviços públicos. Esse movimento político e ideológico com raízes econômicas alterou a forma como o trabalho é organizado, adotando ações de gestão até então características da área privada, com base na busca por resultados, qualidade e eficiência, mas agora nos serviços públicos (CARNEIRO, 2011).

De acordo com Metzger (2011), as práticas adotadas exigiram um novo perfil de servidor alinhados aos pensamentos gerencialistas, com aptidão para trabalharem em equipes flexíveis e competitivas, com habilidade de lidar com pressão e mudanças constantes. Ainda, segundo o autor, as alterações em aparatos técnicos, regras de gestão e reorganização dos ambientes tem repercussão assim como no serviço privado, em aumento da carga de trabalho, redução de pessoal, autonomia e remuneração, e causaram nos servidores profundas perturbação, atizando comportamentos de competição entre colegas, retirando a capacidade de engajamento social, produzindo sentimentos de isolamento e insegurança no emprego.

Segundo Tonetto, Prieb e Tonetto (2011), as organizações públicas estão realizando também um enxugamento de toda a máquina com extinção dos cargos considerados não essenciais, tornando possível a contratação de funcionários terceirizados e por tempo determinado. As organizações passaram a realizar contratações de trabalhadores sob o regimento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com uso de remunerações diferentes daquelas praticadas para servidores estáveis, com gratificações associadas ao cumprimento de metas, ao aumento do ritmo e a exigência de aumento de produtividade.

2.3 Absenteísmo Laboral

A presente seção trata sobre o absenteísmo laboral, apresentando os conceitos e definições do tema, bem como, os tipos e classificações. Também traz informações a respeito das causas e fatores que influenciam na ocorrência das ausências dos empregados, e ao final, as consequências e os custos causados pelo absenteísmo.

2.3.1 Conceitos e definições de Absenteísmo

Siqueira (1984) relata que, no Egito antigo, quando os escravos faltavam ao trabalho eram castigados e punidos até com a morte. Na sociedade greco-romana as tropas vigiavam o trabalho feito pelos escravos para que por força impedissem a ausência ao serviço. A datar da idade média, ocorreram, portanto, transformações na concepção da ausência no trabalho, os empregadores deixaram os usos de castigos e punições e passaram a fazer ponderações. Já no século XVIII, com o surgimento da revolução industrial a expressão absenteísmo começou a ser utilizada.

A palavra absentismo ou absenteísmo vem do francês *absentéisme*, procedente do inglês *absenteeism*, e por sua vez deriva de “*absens*” no latim, que em português significa o hábito de não comparecer ao trabalho ou todas as ausências ao trabalho, posto que esse é regido por leis e contratos que estabelecem a assiduidade, os dias e horários que o empregado deve comparecer (AGUIAR; OLIVEIRA, 2009).

De acordo com Quick e Lapertosa (1982), o termo absenteísmo tem sua origem ligada a um modelo de exploração agrícola, em que existia a figura de um feitor como intermediário entre o cultivador e o proprietário das terras, a expressão foi amplamente usada quando os senhores de terras migraram para as cidades e deixaram o duro trabalho da fazenda aos empregados. Ao passar dos anos, o termo progrediu e, hoje, é usado como ausência, quando a presença é obrigatória.

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.

Já Bassi (2010) define absenteísmo como a expressão usada para indicar a falta do empregado ao trabalho, apresentando como característica a recorrência e o espaço de tempo (número de dias) das ausências.

Portanto, entende-se que o absenteísmo é determinado pela ausência do ambiente de trabalho, o que poderia englobar, por exemplo, faltas por motivo de doenças, realizar outra atividade durante o período de trabalho, prolongar intervalos de almoço, lanches e descanso, e ausentar-se sem permissão legal.

2.3.2 Classificações e tipos de Absenteísmo

Quick e Lapertosa (1982) dividiram o absentismo em cinco classes, uma vez que para eles cada uma merece tratamento e considerações diferentes:

- a) Absentismo voluntário - é a ausência voluntária do trabalho, por razões particulares. Portanto, trata-se de ausência ao trabalho não justificada por doença, sem amparo legal;
- b) Absentismo por doença - inclui todas as ausências por doença ou procedimento médico. Excetuam-se nesta classe os infortúnios profissionais classificados no item a seguir;
- c) Absentismo por patologia profissional - compreende as ausências por acidente do trabalho ou doença profissional;
- d) Absentismo legal - aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como na gestação, nojo, gala, doação de sangue, serviço militar e etc.;
- e) Absentismo compulsório - é o impedimento ao trabalho, ainda que o trabalhador não o deseje, por suspensão imposta pelo patrão, por prisão, ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local do trabalho.

Já Midorikawa (2000) tem uma visão diferente do tema, e conceitua o absenteísmo em dois tipos:

- a) Tipo I, que se refere à ausência real e genuína do empregado ao trabalho, com prejuízo da produção dos períodos não trabalhados, sendo mais simples e descomplicado de mensurar e calcular os custos; e
- b) Tipo II, que diz respeito aquele em que o empregado está presente ao trabalho, entretanto, tem sua produtividade comprometida em virtude de algum problema de saúde.

Para Darr e Johns (2008), o absenteísmo, que diz respeito ao período de tempo em que o trabalhador se encontra ausente de suas atividades laborais pode ser resultado de fatores voluntários ou involuntários. Por esta perspectiva a ausência do trabalhador nos momentos em que é esperada sua presença deve ser analisada a partir de duas perspectivas distintas: a primeira refere-se às questões voluntárias sobre as quais o indivíduo possui algum controle, enquanto a segunda se trata de questões involuntárias, diante das quais os empregados têm pouco ou nenhum controle.

Sala et al. (2009) argumentam que o absenteísmo é um fenômeno caracterizado pelo afastamento ou ausência do empregado do local de trabalho, sendo classificado da seguinte forma:

- a) Absenteísmo voluntário (atrelado a razões particulares);
- b) Absenteísmo legal (trata-se das faltas amparadas por lei);
- c) Absenteísmo compulsório (referente a impedimentos de ordem disciplinar impostos pela própria empresa); e
- d) Absenteísmo por doença (que envolve patologias decorrentes de acidente de trabalho, assim como ausências derivadas de doenças não ligadas ao ambiente de trabalho).

Sala et al. (2009) seguem a mesma linha de raciocínio de Quick e Lapertosa (1982) para classificação do absenteísmo, contudo, os autores agruparam o absenteísmo por patologia profissional classificado anteriormente dentro da mesma classificação de absenteísmo por doença.

Contudo, ausentar-se do ambiente de trabalho por motivos de doença, conforme classificação de Quick e Lapertosa (1982), é a principal classe de absenteísmo encontrado nas pesquisas realizadas sobre este tema. Por serem ausências de difícil contestação, além de serem consideradas sem perda aos direitos trabalhistas, não implicam prejuízo salarial, asseguram o dia trabalhado, as férias remuneradas, o décimo terceiro, a aposentadoria, dentre outros direitos trabalhistas. E por estas circunstâncias é que essa classe de absenteísmo requer uma atenção especial, uma vez que, é um tema de interesse dos gestores pelos custos financeiros que acarreta e pelo impacto negativo que causa na qualidade dos serviços da empresa e na vida do trabalhador.

2.3.2.1 Absenteísmo por Doença

Para a Fundação Europeia (1997), o absenteísmo doença é definido como incapacidade temporária, prolongada ou permanente para trabalhar em resultado de doença ou enfermidade.

Uma das principais causas da ausência do funcionário no local de trabalho, os problemas de saúde, também podem ser provenientes das condições de trabalho. De acordo com estudos realizados por Balerini (2003), com o propósito de identificar o perfil de adoecimento dos trabalhadores, obteve-se como resultado uma elevada frequência das Doenças Osteo-articulares Relacionais ao Trabalho (DORT) e Lesões por Esforços Repetitivos (LER), além das doenças do aparelho respiratório e dos transtornos mentais. É importante ressaltar que, para comprovar uma falta em razão da saúde, o empregado deverá apresentar um atestado médico.

Para Balerini (2003), os altos índices de licenças por doenças osteomusculares são decorrente da intensificação do trabalho em razão do fomento da produção individual, do aumento do ritmo de execução das tarefas, ampliação das jornadas de trabalho, aliados à redução de pausas nos trabalhos repetitivos. Cargas excessivas, flexões de tronco constantes, movimentos de pinça (polegar indicador), rotação e flexão de pulsos, altura dos equipamentos incompatível com a estatura do trabalhador e com impossibilidade de regulagem e cadeiras e bancos que geram problemas posturais e de coluna, são exemplos de situações rotineiras.

Balerini (2003) também ressalta que, as lesões por esforços repetitivos (LER) são uma das maiores causas de afastamento. O ambiente de trabalho sem condições ideais de organização propicia tais lesões, pois o funcionário fica sujeito a uma série de movimentos e de esforços repetitivos que o levam à fadiga, a lesões de tendões e nervos, à perda de potência muscular e até a atrofia do membro afetado. O bem-estar térmico e acústico é outro aspecto que, se não harmonizado, pode gerar problemas como artrites, nervosismo, irritação, surdez. As consequências podem ser agravadas se houver vibração ou impacto presente, o que é comum em empresas que utilizam grandes máquinas rotativas ou maquinário pesado.

Ainda segundo Balerini (2003), a presença de poeiras em suspensão, óleos, graxas, produtos químicos (tóxicos ou corrosivos) ou produtos perigosos (gases sob pressão, inflamáveis ou explosivos) são prejudiciais, podendo causar doenças gravíssimas e até a morte do trabalhador. Além do que, a sujeira atrai insetos,

roedores e outros animais que concebem meios de contaminação biológica e outros perigos aos empregados. Tudo isso, na maioria dos casos, podem ser reduzidos e/ou evitados pela intervenção de um gestor atento aos pequenos detalhes que podem interferir na produtividade e no clima motivacional de seus subordinados.

2.3.2.2 Absenteísmo Legal

São classificadas por Quick e Lapertosa (1982) como absenteísmo legal, as faltas ao serviço, amparadas por lei. Conforme consta na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) atualizado até 24 de novembro de 2017, inclusive pela Lei da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.509/17 e Lei nº 13.545/17.

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

De acordo com o Art. 392 da CLT, a empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

O direito à licença paternidade foi incluso nos rol de direitos trabalhistas (art. 473, III da CLT) com o intuito de, considerando o estado de necessidade de repouso da mãe que recém deu à luz, possibilitar que o pai pudesse faltar ao trabalho (1 dia útil) a fim de fazer o registro civil do filho recém-nascido. A licença paternidade de 5 (cinco) dias foi concedida pela Constituição Federal/88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, o que até então era de 1 (um) dia conforme estabelecia o art. 473, III da CLT. A licença paternidade pode passar de cinco para vinte dias. Mas, para ter direito ao período ampliado, a empresa em que o pai trabalha precisa estar vinculada ao Programa Empresa Cidadã, do governo federal.

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar) (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969);

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997);

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo (Inciso incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999);

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006); e

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016).

A lei não define prazos para a entrega de documentos que justificam uma ausência do funcionário. Contudo, as empresas costumam estabelecer um regimento interno que oficializa um período razoável para a apresentação das provas que fundamentam a falta dos seus funcionários.

Assim como, o empregado deve apresentar um atestado médico para comprovar uma falta em razão da saúde, no caso de uma empregada que obteve a guarda judicial de uma criança com o objetivo de adotá-la, será preciso apresentar um termo judicial de guarda expedido pelo órgão público autorizado. Também, aqueles funcionários que foram convocados pelo Tribunal do Júri, chamado para o serviço militar, eleitoral ou intimado a comparecer perante a justiça, devem exibir os documentos expedidos por esses órgãos.

Dessa forma, é necessária uma comprovação para explicar uma ausência ao trabalho. Entretanto, algumas empresas permitem que o funcionário preencha um termo de justificativa de falta ao trabalho, caso não tenha nenhum documento probatório.

2.3.3 As Causas do Absenteísmo Laboral

Além das causas devidas às doenças, também há outras razões que motivam o absenteísmo em grandes proporções. Lach (1999) aponta que as prováveis causas podem estar na desumanidade no trabalho, no moral baixo, estresse, falta de autonomia e falta de identificação com o trabalho. Além do que, para o autor, o indivíduo que só opera uma pequena parte do processo, sem ter o conhecimento do todo e, portanto, desconhece o significado do seu trabalho, perde o poder e a oportunidade de escolher e de intervir sobre suas atividades, fica insatisfeito e, desmotivado, tornando-se um forte postulante ao absenteísmo.

Boudreau e Milkovich (2000) salientam que obstáculos, como doenças ou acidentes, responsabilidades familiares e problemas com transporte podem diminuir a aptidão de ir ao trabalho. O estímulo para ir ao trabalho ocorre por meio de práticas organizacionais, como recompensas e penalidades, também, pela cultura organizacional, se a ausência é aceitável ou não, além das tarefas e metas do funcionário.

Para Castro (2002), as causas do absenteísmo, nem sempre são advindas do trabalhador, podendo também estar na organização e na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na falta de motivação e estímulo, nas condições desagradáveis de trabalho, na precária integração do trabalhador a organização e nos impactos psicológicos de uma direção deficiente.

O absenteísmo pode decorrer da sobrecarga de trabalho, o que eleva o nível de estresse dos empregados e pode resultar em conflitos entre as dimensões profissional e familiar de suas vidas (SCHAUFELI et al., 2009).

Para Biron e De Reuver (2013), a inconsistência no *status* do indivíduo dentro da organização, em consequência de seu nível de escolaridade e cargo ocupado ou renda verificada, de acordo com o nível de estresse individual, também afetam o absenteísmo.

A cultura organizacional influencia o absenteísmo, ao passo que os funcionários tendem a replicar o comportamento dos funcionários mais antigos e, quando existe maior tolerância cultural às ausências no trabalho, o tempo não trabalhado tende a aumentar (DELLO RUSSO et al. 2013).

Sukumaran e Alamelu (2014) expõem que o absenteísmo pode ter inúmeras causas, e algumas delas não possuem relação com a atividade laboral, como

problemas pessoais, familiares e de saúde, obrigações sociais e familiares, em contrapartida algumas das causas estão diretamente relacionadas ao trabalho. E neste caso, inclui-se o alto nível de sobrecarga e estresse individual, as extensas jornadas de trabalho, as condições de insalubridade do ambiente de trabalho, a insatisfação com as políticas organizacionais, além da baixa remuneração, o duplo emprego, a tensão emocional e a baixa qualidade do relacionamento com colegas de trabalho e chefia imediata.

2.3.4 Fatores que influenciam o Absenteísmo Laboral

O absenteísmo pode ser compreendido como um fenômeno que se revela nas relações sociais e de trabalho nas quais os indivíduos estão inseridos. E são diversas as variáveis que podem influir para sua ocorrência.

Para Couto (1987), um quadro nítido de doença pode estar coexistindo com outras variáveis causais, naquele momento, ignoradas. Para o autor, além dos fatores de doença, o absenteísmo é resultante das seguintes classes de fatores: fatores de trabalho, fatores sociais e fatores culturais.

Couto (1991) complementa que existe uma relação direta entre o tipo de trabalho e as causas de afastamento entre os funcionários, com a maior perda no absenteísmo de média duração (3 a 15 dias de afastamento) e o maior número de ocorrências no absenteísmo de pequena duração (1 e 2 dias de afastamento), associando os afastamentos ao trabalho a fatores sociais, culturais e de trabalho.

Em relação aos fatores de trabalho, nas pesquisas realizadas por Hassan et al. (2014) sobre as causas precedentes do absenteísmo, concluíram que os empregados tendem a se sentir mais incentivados para exercer suas funções em ambientes de trabalho colaborativos e harmoniosos, e que ambientes assim tendem a reduzir o absenteísmo. Em contrapartida, a propensão dos empregados de se ausentarem das atividades laborais sofre interferência negativa de fatores relacionados ao prazer com a atividade exercida, o conteúdo do trabalho, a alternativa de realizar o trabalho em equipe, a estrutura organizacional e o equacionamento entre trabalho e vida pessoal. Os funcionários que conseguem balancear a relação entre a carga horária real de trabalho e a carga horária desejada por eles, tendem a se sentir mais satisfeitos e a faltar menos do trabalho.

Já os fatores sociais, segundo Couto (1987), estabelecem um contrassenso pois, de um lado, existem funcionários que forçam a demissão para obterem a liberação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e por outro lado há casos em que o absenteísmo é reduzido, devido a muitos funcionários ainda conservarem o receio de ficarem desempregados. Ainda há também os empregados mal remunerados que se aproveitam do auxílio doença do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) de onde ganham remuneração e realizam atividades extras para complementarem a renda.

Quanto aos fatores culturais, Couto (1987) afirma que os costumes, valores e crenças dos trabalhadores interferem na frequência ao trabalho. As festas populares, apresentam-se como principal elemento desencadeador das ausências, ocorrendo não só por parte do trabalhador, mas também devido à cultura das próprias organizações, que de maneira inconsciente ou não, proporcionam tal situação. Outros fatores também podem colaborar para a motivação ou desmotivação dos empregados, e um deles é a política adotada pela área de recursos humanos no que se refere a salários, incentivos e benefícios da empresa.

Para Nogueira (1980), a remuneração dos honorários deve se equiparar ao empenho cedido pelo empregado no trabalho. Quando o empenho e a dedicação são maiores que as recompensas ocorrem uma oscilação na relação do trabalhador com a empresa. Como efeito disso, o grau de contentamento, de entusiasmo e o índice de absenteísmo, são influenciados, repercutindo na diminuição da produtividade e no aumento dos custos, entre outros. Nogueira (1980) acrescenta que a remuneração, quando não é justa, afeta imediatamente no absenteísmo, pois a diária do salário do funcionário nessas circunstâncias, não é razão para fazê-lo ir trabalhar quando se tem outras motivações para não ir.

A idade também é um fator considerado por muitos aspectos como determinante do absenteísmo. De acordo com Robbins (1999), diferentemente do que se possa imaginar, mesmo os jovens sendo mais sadios que os mais velhos, inúmeras pesquisas mostraram resultados opostos, que o absenteísmo entre os mais jovens é maior quando comparados ao absenteísmo entre os mais idosos. A dificuldade de se entender porque os empregados mais jovens apresentam maiores números de dias de ausência que os mais idosos, deve-se pelo fato de que a razão parece estar amparada em fatores psicológicos do que em causas somáticas.

De acordo com Couto (1982), nos indivíduos mais jovens aparenta existir menor senso de responsabilidade que os mais idosos. Assim, o funcionário jovem, que percebe uma mínima alteração na sua saúde, procura se ausentar do trabalho, sentindo-se totalmente justificado ao fazê-lo pelo fato de declarar-se “doente”. Enquanto que, os trabalhadores mais velhos resistem em ausentar-se do trabalho a menos que se sintam incapacitados para realizá-lo. Couto (1982), também destaca que outro ponto que deve ser considerado em relação à faixa etária, é no que diz respeito aos acidentes fora do trabalho, na qual indivíduos entre os 18 e 35 anos são as vítimas mais frequentes. Desses acidentes, as contusões e fraturas oriundas do futebol, por exemplo, são muito frequentes.

Para Robbins (1999), a associação idade-absenteísmo é uma questão de a ausência ser ou não evitável. Por via de regra, funcionários mais velhos têm índices inferiores de faltas evitáveis que os mais jovens. Todavia, eles possuem os índices mais elevados de faltas não-evitáveis, presumivelmente em virtude da saúde debilitada associada ao envelhecimento e ao intervalo de recuperação maior que os mais velhos necessitam mediante a circunstância.

2.3.5 Consequências e Custos do Absenteísmo

De acordo com Munõz (1997), tanto do ponto de vista econômico, quanto social o absenteísmo no trabalho é um problema, pois gera preocupações a gestão com imposição de preencher as lacunas deixadas pelos empregados ausentes, além de causar a redução da produção e da qualidade, enquanto que os custos com a mão-de-obra são iguais ou maiores.

Silva (2014) também afirma que além dos custos diretos, o absenteísmo acarreta custos indiretos caracterizados 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 obstáculos para os gestores.

Além de tudo, não só a produtividade e os custos operacionais são atingidos pela ausência dos funcionários, mas também ocorre um abalo no moral dos empregados assíduos no local de trabalho (SUKUMARAN; ALAMELU, 2014).

A empresa e a sociedade, segundo o relatório de absentéismo de uma empresa pública de serviços postais de 2005, sofrem impactos no seu desenvolvimento e bem-estar como mostra o Quadro 1.

Quadro 1 - Consequências do absentéismo

Quem sofre:	Consequências
Equipe de trabalho	Sobrecarga de trabalho; Insatisfação (individual e do grupo); Perda da noção de trabalho em equipe.
Empresa	Menor produtividade; Perda de mercado; Maior custo de produção; Prejuízo na imagem institucional.
Empregado	Redução do período de fruição de férias devido às faltas injustificadas; Prejuízo na sua imagem pessoal; Impacto na avaliação de desempenho; Perda de oportunidades e desenvolvimento; Impacto na PLR (participação nos lucros e resultados).
Clientes	Insatisfação; Aumento de reclamações; Perda da confiança na empresa; Procura pela concorrência.
Família	Redução na renda familiar; Exemplo negativo perante a família; Insegurança na possibilidade de perder o emprego; Doenças de origem psicológicas.

Fonte: ECT - Relatório do Absenteísmo (2005).

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.

No que diz respeito ao custo, um determinado índice contínuo de absentéismo, seja 7% por exemplo, isto quer dizer, na verdade, que a empresa necessita orçar 7% a mais do efetivo do que o realmente preciso para o trabalho. Isso porque 7% do seu

pessoal está regularmente afastado. De fato, esse é o custo imediato do absenteísmo (SOUTO, 1980).

É em razão desse abalo na força produtiva que as empresas se preocupam em pesquisar soluções para reparem seus índices. O Índice de Absenteísmo é calculado conforme a *Bureau of National Affairs* (BNA), por meio da fórmula:

$$\text{Índice de Absenteísmo} = \frac{(\text{Dias de Ausência} \times 100)}{(\text{Efetivo Médio} \times \text{Quantidade de Dias})}$$

Onde:

- Dias de Ausência: correspondem ao número de dias perdidos pelo trabalhador;
- Efetivo Médio: número de empregados no período, sendo obtido pela média entre o número inicial e o número final de empregados;
- Quantidade de Dias: número de dias de trabalho considerado no período (mensal, bimestral, etc.).

Assim, diante da abordagem apresentada, e de acordo com Murcho e Jesus (2006, 2008) o absenteísmo é um problema enfrentado por administradores de empresas, sejam elas públicas ou privadas, dos mais variados setores do mercado. Representando, assim, uma fonte de preocupação nas empresas pelo elevado custo, quer direto ou indireto, interferindo no balanço econômico das organizações. Tendo em conta todos os aspectos decorrentes do absenteísmo laboral, não somente aqueles que estão relacionados com as suas causas como também com os seus efeitos, o aprofundamento do seu estudo, principalmente no sentido da sua prevenção, o que passa, entre outras propostas de investigação científica, pela criação de instrumentos que possibilitem a avaliação das variáveis associadas a este tipo absenteísmo, no caso dos fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral.

Neste sentido, aproveitando o trabalho desenvolvido pelos autores Murcho e Jesus (2006; 2008), por meio da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL) que avalia os fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral, considerando que na revisão da literatura efetuada não foram encontrados instrumentos adequados para avaliar esta variável, apresentando na seção seguinte uma descrição dos processos relativos à sua construção e validação, as instruções para a sua aplicação, determinação dos escores e interpretação dos mesmos, bem como as instruções para o seu preenchimento e a respectiva escala de respostas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção traz a dinâmica metodológica e as técnicas para realização da pesquisa, explicitando as etapas de investigação em relação à natureza do objeto estudado. São analisados os aspectos pessoais dos indivíduos na amostra, a caracterização da pesquisa e o instrumento da pesquisa. Por fim, o procedimento de coleta e a análise dos dados, bem como os resultados da pesquisa e a abordagem do absenteísmo nesse meio.

3.1 Definições Metodológicas

Trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, descritiva, pois busca descrever aspectos de determinada população, neste caso, funcionários de uma empresa pública de serviços postais.

No que se refere aos meios de investigação, foi realizada uma pesquisa de campo, que, de acordo com Vergara (2009), refere-se a investigação empírica no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não.

Quanto aos fins, esse tipo de pesquisa tem o intuito de analisar as causas que levam ao absenteísmo laboral de funcionários do setor público abordando quais os fatores que são mais relevantes na amostra do estudo. Para tanto, com a finalidade de aferir os dados da pesquisa, foi aplicado um questionário impresso, composto por questões sócio demográficas e uma escala previamente validada: a Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral - EFAL (MURCHO; JESUS, 2006; 2008), que avalia os Fatores de Mal-Estar Relacionados com o Absenteísmo Laboral (FMERAL).

3.2 Universo de Estudo e Amostra

A amostragem não probabilística foi por acessibilidade e conveniência do pesquisador, que teve como critério de escolha a disponibilidade do respondente em participar da pesquisa. A unidade têm em torno de 130 funcionários na área operacional, e todos os presentes nos dias de aplicação do questionário foram abordados.

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário estruturado, que foi respondido por 116 funcionários da área operacional de uma unidade de uma grande empresa pública de serviços postais, localizada na cidade de Fortaleza, no Ceará.

Os funcionários da unidade executam as etapas do processo de tratamento e encaminhamento (manuseio, preparação, triagem, separação, conferência, unitização, recepção, despachos e outros) de objetos postais, contratos especiais, demais produtos e serviços do portfólio da empresa, pesquisando, rastreando, identificando e prestando contas dos objetos e documentos que estão sob sua responsabilidade, utilizando equipamentos ou meios apropriados, cumprindo as normas, inclusive as de segurança, para atender ao plano de trabalho estabelecido.

A atividade envolve o levantamento de até 30 kg de peso, sem auxílio de equipamentos, em atividades repetitivas, permanência em pé e agachamentos por longos períodos e constante movimentação de punhos e braços, além do transbordo de objetos postais entre unidades da empresa.

A carga horária é de 44 horas semanais. Contudo, os servidores podem ser convidados a realizar algumas atividades extras que ultrapasse a carga horária mínima de trabalho. Essa carga horária pode ser praticada durante finais de semanas e feriados, obedecendo a legislação pertinente e os acordos coletivos de trabalho.

A unidade conta com três turnos de trabalho, mantendo as atividades sem interrupções 24 horas por dia, durante a semana. O primeiro turno tem início às 6 horas da manhã com encerramento às 15 horas. Já o segundo turno inicia as atividades a partir das 13 horas e 20 minutos com duração até às 22 horas. Por sua vez, o terceiro turno começa às 22 horas e termina às 6 horas. Em todos os turnos, os funcionários têm direito a 1 hora de intervalo, para descanso e realizar refeições. Este horário é referente aos dias da semana de segunda a sexta-feira. Nos sábados, os horários são variados dependendo da tarefa a ser realizada. Sendo a carga horária de trabalho aos sábados de 4 horas.

3.3 Instrumento de Pesquisa e Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada no período de 24 a 27 de abril de 2017, por meio de questionário impresso, composto por questões sócio demográficas e uma escala previamente validada: a Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral - EFAL (MURCHO; JESUS, 2006; 2008).

A escala do tipo Likert, é composta por 19 itens, dos quais os respondentes assinalam com um “X” no número da escala de 6 pontos, variando entre 1 (pouco) e 6 (muito) indicando os fatores que pensam que habitualmente os levam a faltarem ou que possam levá-los a faltar ao trabalho de acordo com o grau de importância que lhe atribui. Os itens da escala estão descritos de acordo com o Quadro 2.

Quadro 2 - Itens da EFAL

1. Insatisfação com a organização dos serviços;
2. Falta de reconhecimento profissional pelos outros;
3. Estresse e ansiedade;
4. Sentir-se injustiçado no serviço/empresa;
5. Cansaço;
6. Baixa remuneração;
7. Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada;
8. Problemas com os colegas;
9. Sobrecarga de trabalho;
10. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis;
11. Problemas com os superiores hierárquicos;
12. Trabalho por turnos;
13. Não gostar das funções desempenhadas;
14. Instabilidade laboral;
15. Realizar atividades de lazer que não podem ser feitas durante férias ou folgas;
16. Sentir que estagnou na carreira;
17. Mau ambiente de trabalho;
18. Desmotivação;
19. Deficientes condições físicas de trabalho.

Fonte: Murcho e Jesus (2006; 2008).

A EFAL se destina à aplicação individual e os respondentes são instruídos e orientados quanto a forma de assinalar as respostas.

Os itens da escala são divididos em quatro fatores, aos quais se fizeram corresponder quatro fatores (dimensões) da EFAL:

- EFAL 1: fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, com seis itens (itens nº 8, 11, 13, 14, 17 e 18). São os Fatores de Mal-Estar Relacionados com Absenteísmo Laboral (FMERAL) que derivam da relação com outras pessoas e do próprio ambiente de trabalho;
- EFAL 2: fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, com cinco itens (itens nº 3, 5, 9, 12 e 19). São os FMERAL que estão associados a aspectos psicoemocionais e físicos e com as condições ocupacionais;

- EFAL 3: fatores administrativo-laborais, com quatro itens (itens nº 1, 2, 4 e 6). São os FMERAL que estão associados ao próprio trabalho e à relação que o trabalhador estabelece com ele e com a organização onde trabalha;
- EFAL 4: fatores de gestão do tempo e da carreira, também com quatro itens (itens nº 7, 10, 15 e 16). São os FMERAL que estão associados à gestão do tempo e à evolução profissional na carreira de pertença.

Com posse dos resultados da aplicação do questionário e com o auxílio no procedimento de análise, por meio de ferramentas disponibilizadas pelo programa Excel, foram criadas planilhas de registros das evidências da pesquisa e cálculos com fórmulas automáticas, facilitando, assim, o tratamento e análise dos dados obtidos.

Os dados sofreram tratamento por meio de estatística descritiva para saber como se comportou todos os respondentes em cada item e destacando quantos marcaram cada valor na escala (que varia de 1 a 6) fazendo uma análise final considerando a média de cada item. Também, por meio da estatística analítica para resultar nas médias, desvio-padrão, o *Alfa de Cronbach* (que mede a confiabilidade interna dos itens - quanto mais próximo de 1, maior a confiabilidade interna dos itens) e, por fim, realizou-se a comparação de médias (usando a tabulação cruzada entre o perfil da amostra e as dimensões) e a correlação, que indica a força de relacionamento entre as variáveis, no caso, as dimensões. Para o tratamento dos dados, utilizou-se o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* - versão 22.0.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a descrição das etapas dos métodos desenvolvidos nesta pesquisa, serão apresentados, nesta seção, os resultados obtidos por meio da análise dos dados. Primeiramente será traçado um perfil dos entrevistados por meio dos dados sociodemográficos. Em seguida, será feita a discussão dos resultados, buscando-se compreender os fatores relacionados com absenteísmo laboral, e por fim buscar as respostas para os objetivos específicos desta pesquisa.

4.1 Perfil da amostra

Dentre o total de 116 respondentes, 90,5% são homens, ou seja, 105 pessoas do total são do sexo masculino e os demais 9,5% são do sexo feminino. Esse cenário mostra a predominância dos homens na empresa.

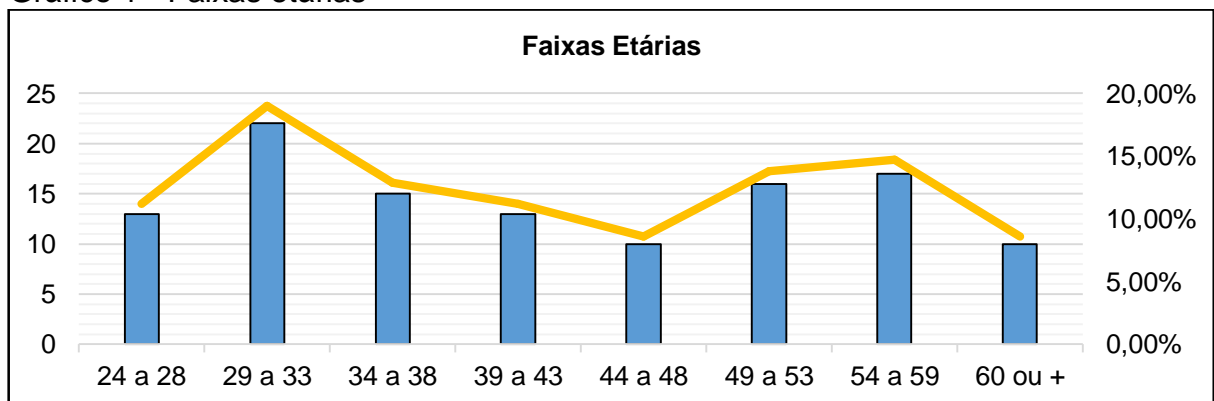
Tabela 1 - Sexo

Sexo	Frequência	Porcentagem
Masculino	105	90,5%
Feminino	11	9,5%
Total	116	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quanto à idade, observou-se uma leve predominância das faixas etárias de 29 a 33 anos e de 49 a 59 anos. O que releva a presença de várias gerações convivendo no ambiente de trabalho cotidianamente.

Gráfico 1 - Faixas etárias



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Em relação ao tempo de empresa dos funcionários que responderam ao questionário, a maior frequência foi de 1 a 5 anos, representando 31% dos entrevistados, conforme mostra a tabela abaixo.

Tabela 2 - Tempo de empresa

Faixas (anos)	Frequência	Porcentagem
1 a 5	36	31,0%
6 a 10	12	10,3%
11 a 15	12	10,3%
16 a 20	9	7,8%
21 a 25	11	9,5%
26 a 30	7	6,0%
31 a 35	18	15,5%
36 a 40	6	5,2%
40 ou +	5	4,3%
Total	116	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A tabela 2 demonstra que o perfil da empresa é representado em sua maioria por funcionários que entraram recentemente na organização. Contudo, é relevante destacar que 25% dos funcionários que responderam ao questionário estão na empresa há mais de 30 anos.

Em termos de escolaridade, a maioria tem o ensino médio completo, representando um total de 45,7% de todos os entrevistados. Apenas 3 funcionários possuem apenas o ensino fundamental. Enquanto que, 32 possuem o ensino superior incompleto e 20 já possuem o diploma de ensino superior completo. Ainda, 3 possuem pós-graduação incompletas e 5 já têm a pós graduação concluídas, conforme mostra a tabela a seguir.

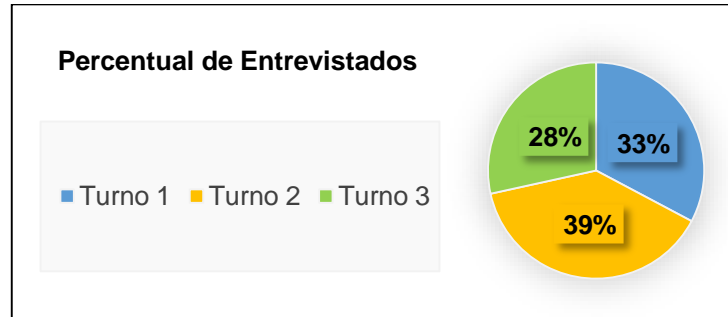
Tabela 3 - Escolaridade

Escolaridade	Frequência	Porcentagem
Ensino Fundamental	3	2,6%
Ensino Médio	53	45,7%
Superior Completo	20	17,2%
Superior Incompleto	32	27,6%
Pós-graduação Completa	5	4,3%
Pós-graduação Incompleta	3	2,6%
Total	116	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quanto aos turnos de trabalho, a empresa conta com 3 três que mantém a operação em funcionamento 24 horas por dia. O 1º turno tem início às 6h e vai até as 15h. O 2º turno inicia às 13:20h e vai até as 22h. Já o 3º turno tem suas atividades iniciadas às 22h com fim às 6h.

Gráfico 2 - Turnos de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na questão familiar, 68,1% dos funcionários são casados, 21,6% são solteiros, 6% são divorciados e 4,3% são separados, portanto, nota-se a predominância de casados.

Tabela 4 - Estado Civil

Estado Civil	Frequência	Porcentagem
Solteiro(a)	25	21,6%
Casado(a)	79	68,1%
Separado(a)	5	4,3%
Divorciado(a)	7	6,0%
Viúvo(a)	0	0,0%
Total	116	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Verificou-se também, que 63,79% possuem pelo menos um filho. Conforme demonstrado na Tabela 5.

Tabela 5 - Filhos

Filhos	Frequência	Porcentagem
0 (nenhum)	42	36,21%
1 filho(a)	25	21,55%
2 filhos(as)	26	22,41%
3 filhos(as)	14	12,07%
4 ou (+) filhos(as)	9	7,76%
Total	116	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

No que diz respeito a distribuição de renda, verificou-se que a maioria correspondente a 76,7%, tem renda familiar de até 5 salários mínimos. Sendo que 37,9% possuem renda entre 1 e 3 salários mínimos e 38,8% têm renda familiar entre 3 e 5 salários mínimos. Apenas 23,3% possuem renda familiar acima de 5 salários mínimos.

Tabela 6 - Renda Familiar

Salários Mínimos	Frequência	Porcentagem
Entre 1 e 3	44	37,9%
Entre 3 e 5	45	38,8%
Entre 5 e 7	17	14,7%
Entre 7 e 9	5	4,3%
Entre 9 e 10	5	4,3%
Acima de 10	0	0,0%
Total	116	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com relação à responsabilidade financeira, 43,1% são a principal fonte de renda da família sendo totalmente responsável por si mesmo(a) e por outra pessoa, 31% é totalmente responsável por si mesmo(a) e parcialmente por outra pessoa. Já 22,4% são totalmente responsáveis por si mesmo(a) somente. Enquanto que 3,4% são apenas parcialmente responsáveis por si mesmo(a).

Tabela 7 – Responsabilidade Financeira

Responsabilidade Financeira	Frequência	Porcentagem
Não é responsável por si, nem por outra pessoa	0	0,0%
É parcialmente responsável por si	4	3,4%
É totalmente responsável por si	26	22,4%
É totalmente responsável por si e parcialmente, por outra pessoa	36	31,0%
É totalmente responsável por si e por outra pessoa	50	43,1%
Total	116	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

4.2 Análise da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral – EFAL

A análise dos resultados obtidos pela aplicação desta escala, considerou que, quanto maior o valor do escore fatorial médio, maior é a percepção da importância que o respondente tem do fator de mal-estar relacionado com o absenteísmo laboral.

Assim, as médias fatoriais, ou da escala na sua totalidade, situadas entre 1 e 2 ($1 \geq \text{escore} \leq 2$) indicam que é dada pouca importância a tais fatores; a partir de 2 e inferiores ou iguais a 4 ($2 > \text{escore} \leq 4$), que é dada média relevância; e superiores a 4 até 6 ($4 > \text{escore} \leq 6$), que esses fatores são muito importantes.

4.2.1 Análise dos fatores (itens) da EFAL

No tocante ao primeiro objetivo específico desta pesquisa, o qual possibilita identificar os fatores que impactam no absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais, podem-se destacar, dos 19 itens da EFAL, quatro ficaram com médias superiores a 4,00. O item com maior média, e portanto, o que mais costuma levar os funcionários a faltar ao trabalho foi o item nº 9 (sobrecarga de trabalho) que se enquadra na EFAL 2 (fatores psicossomáticos e de condições de trabalho) que obteve média igual a 4,68.

Também, enquadrados nos fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, os itens nº 5 (cansaço) e nº 19 (deficientes condições físicas de trabalho) obtiveram médias, respectivamente, 4,14 e 4,22. O que indica que esses fatores são muito importantes em relação ao absenteísmo laboral, mostrando ainda que esses funcionários se sentem cansados e consideram as condições de trabalho precárias.

Obteve-se um outro item com média superior a 4,00. O item nº 18 (Desmotivação) enquadrado na EFAL 1, que diz respeito aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, obteve média igual a 4,11. Assim, representa também, um fator muito relevante em relação as ausências não previstas dos funcionários.

O item nº 8 (problemas com os colegas) foi o item com menor média e o único com média inferior a 2,00. A média do item foi igual a 1,97, o que indica que é dada pouca importância a este fator, e que ele não é muito relevante para levar os empregados a faltarem ao trabalho. Assim, pode-se inferir que existe uma boa relação entre os funcionários e que as relações interpessoais no ambiente de trabalho sejam harmoniosas.

Os resultados obtidos por meio do tratamento dos dados, de acordo com a percepção dos entrevistados, seguem conforme descrito na Tabela 8.

Tabela 8 - Estatística descritiva dos itens da EFAL

Item	Total	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
1. Insatisfação com a organização dos serviços	116	1	6	3,24	1,71
2. Falta de reconhecimento profissional pelos outros	116	1	6	3,45	1,86
3. Estresse e ansiedade	116	1	6	3,91	1,80
4. Sentir-se injustiçado no serviço/empresa	116	1	6	3,97	1,76
5. Cansaço	116	1	6	4,14	1,69
6. Baixa remuneração	116	1	6	3,63	1,68
7. Necessidade de tempo para formação contínua / pós-graduada	116	1	6	3,08	1,68
8. Problemas com os colegas	116	1	6	1,97	1,33
9. Sobrecarga de trabalho	116	1	6	4,68	1,51
10. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis	116	1	6	3,05	1,56
11. Problemas com os superiores hierárquicos	116	1	6	2,71	1,73
12. Trabalho por turnos	116	1	6	2,25	1,50
13. Não gostar das funções desempenhadas	116	1	6	2,44	1,63
14. Instabilidade laboral	116	1	6	3,00	1,69
15. Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas	116	1	6	2,38	1,51
16. Sentir que estagnou na carreira	116	1	6	3,17	1,87
17. Mau ambiente de trabalho	116	1	6	3,84	1,81
18. Desmotivação	116	1	6	4,11	1,77
19. Deficientes condições físicas de trabalho	116	1	6	4,22	1,76

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os demais itens da EFAL obtiveram suas médias entre 2,00 e 4,00. Isto significa que os funcionários atribuem uma média relevância a estes itens. Destes, cinco itens ficaram com médias entre 2,00 e 3,00. Os itens 11, 12, 13, 14 e 15, ficaram respectivamente com as médias 2,71; 2,25; 2,44; 3,00; 2,38, indicando que, para os funcionários da empresa em estudo, os itens 11, 13 e 14, que estão relacionados aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, como problemas com superiores hierárquicos e não gostar das funções que desempenhadas e instabilidade laboral, não são tão relevantes para levá-los a faltar ao trabalho. Assim como, trabalho por turnos e realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas.

Enquanto que, nove itens tiveram médias entre 3,00 e 4,00, indicando que também devem ser considerados importantes, no que diz respeito ao absenteísmo laboral, por apresentarem médias muito próximas às consideradas muito relevantes. Vale destacar que, destes nove itens, incluem-se os quatro itens pertencentes à dimensão dos fatores administrativo-laborais (EFAL 3), que refere-se aos itens relativos à insatisfação com a organização dos serviços, falta de reconhecimento profissional pelos outros, sentir-se injustiçado na empresa e a baixa remuneração. Itens estes que estão associados ao próprio trabalho e à relação que o trabalhador estabelece com ele e com a organização onde trabalha.

4.2.2 Análise dos fatores (dimensões) da EFAL

Quanto ao objetivo desta pesquisa, que busca a partir da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL), analisar e apurar os fatores do absenteísmo laboral entre os funcionários de uma empresa pública de serviços postais.

Feita a análise fatorial da EFAL, verifica-se que essa escala é composta por quatro fatores: EFAL 1 - fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, com seis itens. EFAL 2 - fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, com cinco itens. EFAL 3 - fatores administrativo-laborais, com quatro itens. EFAL 4 - fatores de gestão do tempo e da carreira, também com quatro itens.

Uma vez que essa escala é constituída por quatro fatores (dimensões), o cálculo dos escores médios é feito para cada um deles, sendo que todos os itens desse instrumento têm conotação negativa.

Assim, o cálculo do escore médio da EFAL, em cada um de seus quatro fatores, é obtido pela soma dos valores assinalados pelo respondente em cada um dos itens que integram cada fator, dividindo-se tal valor pelo número de itens do fator.

Portanto, o cálculo do escore médio da EFAL é obtido somando-se os valores assinalados pelo respondente em cada um dos itens que integra cada fator e dividindo-se o valor desta soma pelo número de itens do fator, desse modo, para a EFAL 1 (itens nº 8, 11, 13, 14, 17 e 18), a soma é dividida por seis; similarmente, para a EFAL 2 (itens nº 3, 5, 9, 12 e 19), dividindo a soma por cinco; para a EFAL 3 (itens nº 1, 2, 4 e 6), dividindo por quatro; e, do mesmo modo para a EFAL 4 (itens nº 7, 10, 15 e 16), a soma é dividida por quatro, com resultado situado no intervalo entre 1 e 6.

Os resultados obtidos dos cálculos das dimensões da EFAL estão descritos na Tabela 9.

Tabela 9 - Estatística descritiva das dimensões da EFAL

Dimensões da EFAL	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Alfa de Cronbach
Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho	1	6	3,01	1,14	0,78
Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho	1	6	3,84	1,16	0,74
Fatores administrativo-laborais	1	6	3,26	0,84	0,73
Fatores de gestão do tempo e da carreira	1	6	2,92	1,18	0,67

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, associados a aspectos psicoemocionais e físicos e com as condições ocupacionais, tais como estresse e ansiedade, cansaço, sobrecarga de trabalho e condições de trabalho ruins apresentou a maior média com 3,84, dentre os fatores da EFAL. Também, com média superior a 3,00, os fatores administrativo-laborais e os fatores interpessoais e do ambiente de trabalho com médias, respectivamente, 3,26 e 3,01. E com a menor média, os fatores de gestão do tempo e da carreira foram os menos relevantes na percepção dos funcionários.

4.3 Relação entre os Fatores de Absenteísmo Laboral da EFAL

Em relação ao segundo objetivo desta pesquisa, que é analisar a relação entre os fatores do absenteísmo laboral em uma empresa pública de serviços postais, foi realizada a análise de correlação, para mensurar a relação entre as quatro dimensões de fatores de mal-estar relacionados ao absenteísmo laboral. Optou-se pela utilização de análise dos dados através da correlação de Pearson, o sigma entre as duas extremidades, a soma dos quadrados e produtos cruzado, covariância e o número de respostas utilizadas para a comparação.

Nesta averiguação as observações referentes à correlação a respeito da sua significância, que é significativa no nível 0,01 (2 extremidades), sendo representadas na análise da correlação de Pearson com dois asteriscos medindo a força da relação entre duas variáveis.

De acordo com a avaliação de Bisquerra, Sarriera e Matínez (2007), as variações do coeficiente de Pearson, entre 0,01 e 0,19 são classificadas como associações muito baixas; de 0,20 a 0,39, baixas; de 0,40 a 0,59, moderadas, de 0,60 a 0,79, altas, de 0,80 a 0,99, muito altas, e 1 como correlação perfeita.

As dimensões do absentéismo laboral: fatores interpessoais e do ambiente de trabalho (EFAL 1), fatores psicossomáticos e de condições de trabalho (EFAL 2), fatores administrativo-laborais (EFAL 3), fatores de gestão do tempo e da carreira (EFAL 4), podem-se correlacionar de acordo com a Tabela 10.

Tabela 10 - Correlação entre as dimensões do absentéismo laboral

		EFAL1	EFAL2	EFAL3	EFAL4
EFAL1	Correlação de Pearson	1	,634**	,778**	,581**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000	,000
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	150,619	96,976	86,199	89,828
	Covariância	1,310	,843	,750	,781
	N	116	116	116	116
EFAL2	Correlação de Pearson	,634**	1	,824**	,588**
	Sig. (2 extremidades)	,000		,000	,000
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	96,976	155,353	92,700	92,401
	Covariância	0,843	1,351	,806	,803
	N	116	116	116	116
EFAL3	Correlação de Pearson	,778**	,824**	1	,582**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000		,000
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	86,199	92,700	81,419	66,158
	Covariância	0,750	,806	,708	,575
	N	116	116	116	116
EFAL4	Correlação de Pearson	,581**	,588**	,582**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000	
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	89,828	92,401	66,158	158,950
	Covariância	0,781	,803	,575	1,382
	N	116	116	116	116

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Assim, no tocante ao segundo objetivo específico proposto, analisar a relação entre os diferentes fatores do absentéismo laboral em uma empresa pública de serviços postais, verifica-se que a correlação que apresenta maior associação é entre a variável EFAL 2 - fatores psicossomáticos e de condições de trabalho; e EFAL 3 - fatores administrativo-laborais, que conforme Murcho e Jesus (2006, 2008) trata-se de fatores associados a aspectos psicoemocionais e físicos e com as condições ocupacionais, e aos fatores associados ao próprio trabalho e à relação que o

trabalhador estabelece com ele e com a organização onde trabalha, apresentando correlação correspondente a 0,824, considerada, portanto, muito alta.

A dimensão EFAL 4 - fatores de gestão do tempo e da carreira foi a que apresentou correlações com as menores associações entre as demais dimensões, apresentando correlações correspondentes a 0,581; 0,588; 0,582, respectivamente, em relação as dimensões EFAL 1, EFAL 2 e EFAL 3, as quais representam associações moderadas. Esses achados revelam que os funcionários não dão muita relevância aos fatores associados à gestão do tempo e à evolução profissional na carreira.

Também, as variáveis EFAL 2 e EFAL 3 apresentaram correlações com associação representativamente alta em relação a variável EFAL 1, que diz respeito aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho que derivam da relação com outras pessoas e do próprio ambiente de trabalho, indicando correlação respectivamente iguais a 0,634 e 0,778.

É possível identificar, após a análise dos dados, como as dimensões do absenteísmo laboral se relacionam e, dessa forma, podem ser verificadas evidências de uma alta relação entre as dimensões, visto que a maioria das variações do coeficiente de Pearson apresentam associações altas ou muito altas, não existindo nenhuma correlação baixa ou muito baixa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral investigar o absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais da cidade de Fortaleza, Ceará - Brasil. Apresentou como resultado os fatores que obtiveram maior média na Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral - EFAL, um instrumento desenvolvido por Murcho e Jesus (2006; 2008), que na percepção dos entrevistados teve os fatores psicossomáticos e de condições de trabalho como os mais relevantes.

Constatou-se que os fatores psicossomáticos e de condições de trabalho que estão associados a aspectos psicoemocionais e físicos e com as condições ocupacionais, como o estresse, a ansiedade, o cansaço, a sobrecarga de trabalho, e as deficientes condições físicas de trabalho são as causas mais relevantes que levam o funcionário a faltar ou a possibilidade de faltar ao trabalho. Os fatores administrativos-laborais também obtiveram média relevante com fatores relacionados à insatisfação com a organização dos serviços, falta de reconhecimento profissional pelos outros, sentir-se injustiçado na empresa, e a baixa remuneração.

Com relação ao primeiro objetivo específico desta pesquisa, que trata de identificar os fatores que impactam no absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais. Dos 19 itens da EFAL, dos quais foi requerida a indicação pelos respondentes, em uma escala de 1 a 6, de acordo com o grau de importância atribuído ao item, quatro ficaram com médias superiores a 4,00. O item com maior média, e portanto, o mais relevante, foi o item nº 9 (sobrecarga de trabalho) que obteve média igual a 4,68, e que se enquadra nos fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, que dos quatro itens com maior média, três estão enquadrados nesta mesma dimensão, que além do item nº 9, é o caso dos itens nº 5 (cansaço) e do item nº 19 (deficientes condições físicas de trabalho). O outro item que também apresentou média superior a 4,00 corresponde ao item nº 18 (Desmotivação) enquadrado nos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho.

Quanto ao segundo objetivo específico, que diz respeito a verificar a relação entre os fatores do absenteísmo laboral em uma empresa pública de serviços postais, verificou-se que a correlação que apresenta maior associação é entre a variável fatores psicossomáticos e de condições de trabalho (EFAL 2) e a variável fatores administrativo-laborais (EFAL 3), apresentando correlação considerada muito alta. Também, as variáveis EFAL 2 e EFAL 3 apresentaram correlações com associação

representativamente alta em relação a variável EFAL 1, que diz respeito aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho. A dimensão fatores de gestão do tempo e da carreira foi a que apresentou correlações com as menores associações entre as demais dimensões. Contudo, ainda assim apresentou correlações com associações moderadas.

Portanto, foi identificado após a análise dos dados, como os diferentes fatores do absenteísmo laboral se relacionam e, dessa forma, foram verificadas evidências de alta relação entre as dimensões, visto que a maioria das variações do coeficiente de Pearson apresentam associações altas ou muito altas, não existindo nenhuma correlação baixa ou muito baixa.

Assim, conclui-se que os objetivos propostos foram alcançados e que, com os resultados apresentados, a presente pesquisa contribui academicamente para a melhor compreensão do absenteísmo nas empresas e que contribui também, para melhor entendimento acerca da percepção dos funcionários em relação aos fatores de mal-estar relacionados ao absenteísmo laboral. E, desta forma, possa ser utilizado como base para que os gestores, tanto de empresas da área pública quanto privada executem ações que possam minimizar os efeitos deste fenômeno tão prejudicial às organizações, como é o absenteísmo.

Todavia, ponderando os resultados e as contribuições deste estudo, esta pesquisa possui limitações pelo fato de ter sido realizada em somente uma empresa, em uma única cidade e estado, e pelo fato de ter sido realizada somente com profissionais de uma área específica, assim, espera-se que seja estimulado o interesse para a realização de mais pesquisas análogas, e sugerem-se para pesquisas futuras investigações mais detalhadas que possam discernir precisamente os fatores de absenteísmo laboral e que possam atingir mais pessoas, de mais cidades e profissionais das mais diversas áreas.

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.
- ALBRECHT, P. A. T., KRAWULSKI, E. **Concurseiros e a busca por um emprego estável**: Reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2011.
- ALMEIDA, R. S. **Determinismo versus autonomia**: a saúde dos trabalhadores como um campo de luta entre classes sociais. *Revista Virtual Textos Contextos*. 2004; p. 3-12.
- ALMEIDA, I. M.; VILELA, R. A. G.; GOMES, M. H. P.; SOUSA, H. P.; SILVA, A. J. N. Pressão por Produção e Acidentes: estudo a partir de Acidente com Ferramenta Manual em Fábrica de Móveis. In: LOURENÇO, E.; NAVARRO, V.; BERTANI, I.; SILVA, J. F. S.; SANT'ANA, R. (Org.). **O Averso do Trabalho II**. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 231-254.
- ARAÚJO, S. M. L. **Taxas e tarifas no serviço público**. Dissertação. (Curso de Pós-Graduação em Direito, Área de Concentração em Direito do Estado) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 229f, 2008.
- BALERINI, C. Qualidade de vida: reduzindo os custos e melhorando o desempenho. **Jornal Estilo & Gestão RH Catho**. São Paulo, 2003.
- BASSI, I. B. Absenteísmo. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.
- BERNAL, A. O. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado**: Como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- BIRON, M.; DE REUVER, R. Restoring balance? Status inconsistency, absenteeism, and HRM practices. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 22, n. 6, p. 683-696, 2013.
- BISQUERRA, R.; SARRIERA, J. C.; MATÍNEZ, F. **Introdução à Estatística**: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- BOUDREAU, J. W.; MILKOVICH, G. T. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas; 2000.
- CARNEIRO, R.; MENICUCCI, T. M. G. **Gestão pública no século XXI**: as reformas pendentes. Brasília: IPEA, 2011.
- CASTRO, A. P. C. **Manual de Gestão de Pessoas e equipes**: Estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

COUTINHO, M. C. **Serviço público: Reforma administrativa, estabilidade, empregado público, direito adquirido.** Curitiba: Juruá, 2003.

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

_____. Absenteísmo: uma visão bem maior que a simples doença. In: COUTO, H. A. **Temas de Saúde Ocupacional.** Belo Horizonte: Ergo, 1987. Cap. 2, p. 9-34.

_____. **Guia prático de tenossinovites e outras lesões.** Belo Horizonte. Ergo, 1991.

DARR, W.; JOHNS, G. Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 13, n. 4, p. 293-318, 2008.

DEJOURS C. A. **Loucuras do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

DELLO RUSSO, S. et al. How time and perceptions of social context shape employee absenteeism trajectories. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 2, p. 209-217, 2013.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo.** 23a ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DIAS, M. S. A. **Absenteísmo docente: manifestação do fenômeno na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (2009-2010) - UFMG/FaE,** 2012.

DINIZ, T. G. S., CRUZ, E. P., SILVA, F. N. S., FONTANILLAS, C. N. **Estabilidade no emprego e o comportamento do servidor público de municipal.** In: Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 2012.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EFILWC). **Preventing absenteeism at the workplace – European Research Report.** Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997.

FERNANDES, R. L. et al. Absenteísmo em Hospital Filantrópico de Médio Porte. **Semina: Ciências Biológicas e da Saúde**, Londrina, v. 32, n. 1, p. 3-14, jan./jun. 2011.

FONTOURA, D. S. **Mercado de Trabalho do setor público: um olha sobre uma unidade da secretaria da receita federal do Brasil.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil, 2010.

HASSAN, S.; WRIGHT, B. E.; YUKI, G. Does ethical leadership matter in government? Effects on organizational commitment, absenteeism, and willingness to report ethical problems. **Public Administration Review**, v. 74, n. 3, p. 333-343, 2014.

IASE, M. L. Trabalho: Emancipação e Estranhamento?. In: LOURENÇO, E.; NAVARRO, V.; BERTANI, I.; SILVA, J. F. S.; SANT'ANA, R. (Org.). **O Averso do Trabalho II**. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 61-84.

LACH, J. Is it the flu or are you faking it? **American Demographics**, v. 22, n. 11, p. 10-11, 1999.

LANCMAN, S., SZNELWAR, L. I., UCHIDA, S. & TUACEK, T. A. **O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho**: um estudo com agentes de trânsito. In-terface- Comunicação, Saúde, Educação, p. 79-92, 2007.

LIMA, M. E. A. Resenha do livro A Função Psicológica do Trabalho de Yves Clot. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 109-114, 2006.

MARTINEZ, D. Estudos sobre o trabalho docente. In: OLIVEIRA, D. A. (Org.). **Reformas educacionais na América latina e os Trabalhadores docentes**. Belo Horizonte: Autêntica, p. 75-85, 2003.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I. 10^o Edição. São Paulo, 1985.

MELLO, C. A. B. **Prestação de serviços públicos e administração indireta**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

METZGER, J. I. Mudança Permanente: fonte de penosidade no trabalho?. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, p. 12-24, 2011.

MIDORIKAWA, E. T. **A odontologia em saúde do trabalhador como uma nova especialidade profissional**: definição do campo de atuação e funções do cirurgião-dentista na equipe de saúde do trabalhador. São Paulo, 2000. 337p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Odontologia, Universidade de São Paulo.

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. cap.35, p.351-61.

MUNRO, L. **Absenteeism and presenteeism**: possible causes and solutions. The south african radiographer, v.45, n.1, p.21-23, 2007.

Murcho, N. A. C., & Jesus, S. N. (2006; 2008). Absenteísmo no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão (p. 15-24). Porto Alegre: Artmed, 2014.

NEGREIROS, R. C. A. **Éthos, educação e serviço público**: Uma tríade basilar na construção de uma sociedade saudável. TCC (Especialização em Gestão Pública). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB. João Pessoa, 2014.

NOGUEIRA, D. P. **Absenteísmo-doença**: aspectos epidemiológicos. 242 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 1980.

PARRA, M. T.; MELO, M. R. A. C.. Ações administrativas do enfermeiro frente ao absenteísmo escola Anna Nery. **Revista de Enfermagem** v. 8, nº1. Rio de Janeiro, abril/2004.

PENATTI, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. **Absenteísmo**: as consequências na gestão das pessoas. III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro: Niterói, 2006.

Pereira, J. T., Jr. **Da reforma administrativa constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

PISETTA, F. **Responsabilidade civil das prestadoras de serviço público**: um enfoque sobre o não usuário. São Paulo: LTR, 2013, p.17.

QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.

RECKZIEGEL, A. **A opção dos jovens pelo trabalho em bancos públicos federais**: Razões e perspectivas (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, p. 192-207, 2013.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S/A, 1999.

ROCHA, L. E. **Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados**: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas [dissertação]. São Paulo: Faculdade de Medicina da USP; 1996.

SALA, A.; CARRO, A. R. L.; CORREA, A. N.; SEIXAS, P. H. D. Â. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. **Caderno Saúde Pública**, Brasília, v.25, n.10, p. 2168-2178, 2009.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; VAN RHENEN, W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. **Journal of Organizational Behavior**, v. 30, n. 7, p. 893-917, 2009.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 5, suplemento, p. 166-172, 2006.

SILVA, L. P. G. F. **Serviço público**: o que pensam os concurseiros?. (Dissertação de mestrado) – Universidade de Fortaleza, Ceará, 2015. 81f.

SILVA, M.M. **Absenteísmo**: Consequências e impactos na Gestão de Pessoas. Revista Especialize On-line IPOG, Goiânia, v.01, n.7, 2014.

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.

SOUSA, A. R. **O processo administrativo do concurso público** (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, 2011.

SOUZA, L. F. Q. **Absenteísmo no serviço público**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1243, 2006.

SUKUMARAN, A. K. S.; ALAMELU, R. Employee absenteeism: an exploratory factor analysis. **Journal of Applied Economic Sciences**, v. 9, n. 2, p. 315-319, 2014.

TITTONI, J. **Subjetividade e trabalho**. Porto Alegre: Ortiz; 1994.

TONETTO, E. S.; PRIEB, S. A. M.; TONETTO, T. S. Os efeitos da reforma administrativa do estado sobre os servidores técnicos-administrativos da UFSM. **Revista Universidade e Sociedade**, v. 21, n. 48, p. 54-61, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICE A - INSTRUMENTO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS

Página 1 - Perfil do Entrevistado (Dados Sociodemográficos)

Perfil do Entrevistado

Sexo: M() F() **Turno:** 1() 2() 3() **Tempo de Empresa:** ____ anos

Cargo/Função: _____ **Tempo no Cargo/Função:** ____ anos

Faixa Etária

19 a 23 anos	34 a 38 anos	49 a 53 anos
24 a 28 anos	39 a 43 anos	54 a 59 anos
29 a 33 anos	44 a 48 anos	60 anos ou +

Estado Civil

	Solteiro(a)
	Casado(a)
	Separado(a)
	Divorciado(a)
	Viúvo(a)

Filhos

	0 (Nunhum)
	1 (Um)
	2 (Dois)
	3 (Três)
	4 (quatro) ou +

Escolaridade

	Ensino Fundamental
	Ensino Médio
	Ensino Superior Completo
	Ensino Superior Incompleto
	Pós-graduação Completa
	Pós-graduação Incompleta

Com Quem Reside

	Sozinho(a)
	Com os Pais
	Somente com o Cônjuge
	Com o Cônjuge e Filhos
	Somente com os Filhos
	Com Outros Familiares

Renda Familiar

Entre R\$ 937,00 e R\$ 2811,00	Entre R\$ 6559,00 e R\$ 8433,00
Entre R\$ 2811,00 e R\$ 4685,00	Entre R\$ 8433,00 e R\$ 9370,00
Entre R\$ 4685,00 e R\$ 6559,00	Acima de R\$ 9370,00

Responsabilidade Financeira

	Não é financeiramente responsável por alguém, nem por si mesmo(a)
	É parcialmente responsável por si mesmo(a)
	É totalmente responsável por si mesmo(a)
	É totalmente responsável por si mesmo(a) e parcialmente, por outra pessoa
	É totalmente responsável por si mesmo(a) e por outra pessoa

Página 2 - Questionário (Escala de Fatores do Absenteísmo Laboral - EFAL)

Questionário						
	Pouco			Muito		
1. Insatisfação com a organização dos serviços	1	2	3	4	5	6
2. Falta de reconhecimento profissional pelos outros	1	2	3	4	5	6
3. Estresse e ansiedade	1	2	3	4	5	6
4. Sentir-se injustiçado no serviço/empresa	1	2	3	4	5	6
5. Cansaço	1	2	3	4	5	6
6. Baixa remuneração	1	2	3	4	5	6
7. Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada	1	2	3	4	5	6
8. Problemas com os colegas	1	2	3	4	5	6
9. Sobrecarga de trabalho	1	2	3	4	5	6
10. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (bancos, escola, etc.)	1	2	3	4	5	6
11. Problemas com os superiores hierárquicos	1	2	3	4	5	6
12. Trabalho por turnos	1	2	3	4	5	6
13. Não gostar das funções desempenhadas	1	2	3	4	5	6
14. Instabilidade laboral	1	2	3	4	5	6
15. Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas	1	2	3	4	5	6
16. Sentir que estagnou na carreira	1	2	3	4	5	6
17. Mau ambiente de trabalho	1	2	3	4	5	6
18. Desmotivação	1	2	3	4	5	6
19. Deficientes condições físicas de trabalho	1	2	3	4	5	6