

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

SÉRGIO PAZOLINI MARIM

**O ABSENTEÍSMO DOS FUNCIONÁRIOS DO SETOR DE
CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

**VITÓRIA
2012**

SÉRGIO PAZOLINI MARIM

**O ABSENTEÍSMO DOS FUNCIONÁRIOS DO SETOR DE
CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, linha de pesquisa Estratégia, da Fundação Instituto de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas, na área de concentração Estratégia e Governança Pública e Privada.

Orientador: Prof. Dr. César Augusto Tureta de Morais

**VITÓRIA
2012**

SÉRGIO PAZOLINI MARIM

**O ABSENTEÍSMO DOS FUNCIONÁRIOS DO SETOR DE
CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas na área de concentração Estratégia e Governança Pública e Privada.

Aprovada em 29 de Outubro de 2012.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. César Augusto Tureta de Moraes
(Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e
Finanças)

Prof. Dr. Alexandre Reis Rosa
(Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e
Finanças)

Prof. Dr. Gelson Silva Junquilha
(Universidade Federal do Estado do Espírito Santo)

Dedico a todos aqueles que por
ventura virão a usufruir deste
estudo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por ter me concedido mais esta vitória na minha vida acadêmica. Em seguida, agradeço à minha família pelo apoio e força no decorrer de toda trajetória deste ensino.

Um agradecimento especial aos meus amigos Aline Charpinel, pela ideia do tema; Bruno Vetromilla, pelas ricas discussões iniciais; Weder Passamai, pelas contribuições relevantes no desenvolvimento deste estudo e aos meus colegas de sala, que me fizeram crescer muito com suas discussões. Um destaque à minha amiga Rosana Fagundes que juntos trocamos valiosas ideias durante todo o curso e nos apoiamos mutuamente frente às tribulações e desânimos.

Ao Prof. Dr. Valcemiro Nossa que, inicialmente, aceitou a me orientar, mas que infelizmente não pôde continuar.

Ao meu orientador Prof. César Tureta pela paciência, dedicação e confiança durante a execução de toda pesquisa.

A FUCAPE Business School pelo rico ensino por intermédio de seus professores e aos funcionários pelos serviços prestados.

RESUMO

O absenteísmo é um fenômeno que caracteriza a ausência dos funcionários e que, conseqüentemente, acarreta custos extraordinários para as organizações, visto que se torna necessário a reposição de pessoal para suprir as atividades laborais. Desta forma, esta pesquisa teve por objetivo geral identificar o índice e características do absenteísmo dos funcionários de 02 (duas) empresas do Setor de Construção Civil do Estado do Espírito Santo. Um estudo comparativo quantitativo embasa a discussão. A coleta de dados foi por meio de documentos cedidos pelo Departamento Pessoal das empresas pesquisadas no decorrer do ano de 2011. No tocante à análise dos dados coletados se aplicou uma análise descritiva e a regressão no modelo Poisson das variáveis dependentes total de ausências, faltas injustificadas e atestados médicos e as independentes idade, gênero e escolaridade para testar as hipóteses levantadas. Na construtora denominada Construtora "A", a taxa geral do absenteísmo foi de 4,15% e quanto às variáveis estudadas, os funcionários do gênero masculino, com tempo de serviço entre 01 e 02 anos, com idade até 20 anos, com o cargo de Eletricista B e os analfabetos foram os que mais se ausentaram da empresa e mais, as faltas injustificadas e a terça-feira tiveram maior taxa de absenteísmo. Já na Construtora "B", a taxa do absenteísmo foi de 2,41% e quanto às variáveis estudadas, os funcionários do sexo masculino, com tempo de serviço entre 06 e 07 anos, com idade entre 31 e 40 anos, com o cargo de Ajudante Prático de Carpinteiro e com ensino fundamental incompleto foram os que mais tiveram faltas no decorrer do ano de 2011 e os atestados médicos foram a maior ocorrência da ausência. Com base nas hipóteses e ao aplicar a Regressão de Poisson concluiu-se que, quanto às variáveis dependentes total de ausências e faltas injustificadas, os funcionários mais novos; os homens e os com menos ensino faltam mais, porém considerando apenas a variável atestados médicos, os mais velhos; as mulheres e os com mais ensino tiveram mais ausências do decorrer do período de 2011.

Palavras chaves: absenteísmo, construção civil, recursos humanos

ABSTRACT

Absenteeism is a phenomenon that characterizes the absence of officials and that, consequently, entails extra costs for organizations, as it becomes necessary for replacement staff to cover the work activities. Therefore, this study aimed at identifying the content and features of absenteeism of employees of 02 (two) companies Construction Sector in the State of Espírito Santo. A quantitative comparative study underlies the discussion. Data collection was by means of documents assigned by the Personnel Department of the surveyed companies during the year 2011. Regarding data analysis applied a descriptive analysis and regression Poisson model in the dependent variables total absences, unexcused absences and medical certificates and the independent age, gender and education to test the hypotheses. In Construction contractor named "A", the overall rate of absenteeism was 4.15% and as the variables studied, male employees with years of service between 01 and 02 years of age to 20 years, with the position Electrician B were illiterate and those who were absent more and more business, unjustified absences and Tuesday had a higher rate of absenteeism. Already in Construction "B", the absenteeism rate was 2.41% and as the variables studied, the male employees with years of service between 06 and 07 years, aged between 31 and 40 years, with the position Handy Helper Carpenter and elementary school were the ones who had more absences during the year 2011 and the medical certificates were higher occurrence of absence. Based on the assumptions and applying the Poisson regression was concluded that, for the dependent variables total absences and unexcused absences, employees younger, men and those with less education are missing more, but considering only the variable medical certificates, older, women and those with more education had more absences during the period of 2011.

Keywords: absenteeism, construction, human resources

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Absenteísmo por Gênero durante o período de 2011.....	37
Tabela 2: Absenteísmo por Tempo de Serviço durante o período de 2011.....	38
Tabela 3: Absenteísmo por Idade durante o período de 2011.....	40
Tabela 4: Absenteísmo por Cargo durante o período de 2011.....	41
Tabela 5: Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência) durante o período de 2011.....	43
Tabela 6: Absenteísmo por Dia da Semana durante o período de 2011.....	44
Tabela 7: Absenteísmo por Escolaridade durante o período de 2011.....	45
Tabela 8: Absenteísmo por Gênero durante o período de 2011.....	47
Tabela 9: Absenteísmo por Tempo de Serviço durante o período de 2011.....	48
Tabela 10: Absenteísmo por Idade durante o período de 2011.....	50
Tabela 11: Absenteísmo por Cargo durante o período de 2011.....	51
Tabela 12: Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência) durante o período de 2011.....	53
Tabela 13: Absenteísmo por Escolaridade durante o período de 2011.....	54
Tabela 14: Comparativo das variáveis estudadas nas Construtoras “A” e “B” durante o período de 2011.....	54
Tabela 15: Correlação entre as variáveis dependentes (total de ausências, faltas injustificadas e atestados médicos) e as variáveis independentes (idade, gênero e escolaridade).....	60

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Taxa do Absenteísmo Geral durante o período de 2011.....	36
Gráfico 2: Média de Falta por Funcionário por Gênero durante o período de 2011.....	37
Gráfico 3: Média de Falta por Funcionário por Tempo de Serviço durante o período de 2011.....	39
Gráfico 4: Média de Falta por Funcionário por Idade durante o período de 2011.....	40
Gráfico 5: Média de Falta por Funcionário por Cargos durante o período de 2011.....	42
Gráfico 6: Taxa do Absenteísmo por Natureza da Ausência durante o período de 2011.....	43
Gráfico 7: Taxa do Absenteísmo por Dia da Ausência durante o período de 2011...	44
Gráfico 8: Média de Falta por Funcionário por Escolaridade no período de 2011.....	45
Gráfico 9: Taxa do Absenteísmo Geral durante o período de 2011.....	46
Gráfico 10: Média de Falta por Funcionário por Gênero durante o período de 2011.....	47
Gráfico 11: Média de Falta por Funcionário por Tempo de Serviço durante o período de 2011.....	49
Gráfico 12: Média de Falta por Funcionário por Idade durante o período de 2011...	50
Gráfico 13: Média de Falta por Funcionário por Cargo durante o período de 2011.....	52
Gráfico 14: Taxa do Absenteísmo por Natureza da Ausência durante o período de 2011.....	53
Gráfico 15: Média de Falta por Funcionário por Escolaridade no período de 2011.....	54
Gráfico 16: Histograma da Distribuição da Variável Dependente Total de Ausências.....	57

Gráfico 17: Histograma da Distribuição da Variável Dependente Faltas Injustificadas.....	57
Gráfico 18: Histograma da Distribuição da Variável Dependente Atestados Médicos.....	58

SUMÁRIO

Capítulo 1	13
1 INTRODUÇÃO	13
1.1 OBJETIVOS	15
1.1.1 Objetivo Geral	15
1.1.2 Objetivos Específicos	15
1.2 JUSTIFICATIVA.....	16
1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO	17
Capítulo 2	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 ABSENTEÍSMO E SEUS CONCEITOS	19
2.2 CUSTOS DO ABSENTEÍSMO	22
2.3 CAUSAS DO ABSENTEÍSMO.....	23
2.4 MEDIDAS PARA REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO	26
2.5 O SETOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL	28
Capítulo 3	31
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	31
3.1 ESTRATÉGIA DE PESQUISA.....	31
3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	31
3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	32
3.4 ORGANIZAÇÕES ESTUDADAS.....	33
Capítulo 4	35
4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS	35
4.1 CONSTRUTORA “A”	35
4.1.1 Absenteísmo Geral	35
4.1.2 Absenteísmo por Gênero	36
4.1.3 Absenteísmo por Tempo de Serviço	37

4.1.4 Absenteísmo por Idade.....	38
4.1.5 Absenteísmo por Cargos	40
4.1.6 Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência).....	41
4.1.7 Absenteísmo por Dia da Semana	43
4.1.8 Absenteísmo por Escolaridade.....	44
4.2 CONSTRUTORA “B”	45
4.2.1 Absenteísmo Geral	45
4.2.2 Absenteísmo por Gênero	46
4.2.3 Absenteísmo por Tempo de Serviço.....	47
4.2.4 Absenteísmo por Idade.....	48
4.2.5 Absenteísmo por Cargos	50
4.2.6 Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência).....	51
4.2.7 Absenteísmo por Escolaridade.....	52
Capítulo 5.....	57
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	57
Capítulo 6.....	65
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
REFERÊNCIAS.....	69

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Dentro das organizações, há diversos fenômenos que são estudados, como *turnover*, produtividade, qualidade de vida, entre outros. Dentre esses fenômenos, encontra-se o absenteísmo, denominado como sendo a ausência dos funcionários e que, conseqüentemente, gera gastos extraordinários decorrentes de sua ocorrência.

De acordo com Ones, Viswesvaran e Schmidt (2003) os correlatos e antecedentes do absenteísmo têm sido pesquisados de forma extensiva nos últimos 75 anos. Para esses autores, o foco desse fenômeno tem sido em torno das variáveis pessoais, comportamentais e organizacionais, tanto para prever quanto para explicar o absenteísmo.

No tocante aos aspectos financeiros, os autores Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007) afirmam que este fenômeno gera custos, tanto diretos quanto indiretos pela queda de produtividade e da qualidade e, também, pelos problemas organizacionais. Em contrapartida, Bernstorff e Rosso (2008) relatam que o problema da ação do absenteísmo não se restringe apenas aos efeitos econômicos, mas sim à baixa qualidade e moral, além de sobrecarregar as tarefas de outros funcionários na ausência e no período de readaptação na volta ao local de trabalho.

Apesar dos custos não serem o foco deste estudo e sim o levantamento das características do absenteísmo dos funcionários do Setor de Construção Civil do Estado do Espírito Santo, vale salientar que em outros países, é notório o custo causado pelo absenteísmo. Nos EUA, de acordo com Gaudine e Saks (2001) o custo do absenteísmo esteve na faixa de US\$ 40 bilhões de dólares por ano.

Por meio dos canais de publicação de artigos, os estudos relacionados ao absenteísmo são encontrados, em sua maioria, no tocante à saúde do trabalhador, o

chamado absenteísmo-doença, sendo pesquisado, também em sua maioria, dentro da área da saúde. O absenteísmo-doença e o campo da área da saúde são mais abordados uma vez que possuem um maior controle documental, fato atribuído pela necessidade de apresentação de licença médica (OENNING, CARVALHO e LIMA, 2012).

Diversos estudos são encontrados nesta ótica, como abordagem das causas do absenteísmo relacionado a doenças, justificado por atestado ou licença médica entre funcionários da enfermagem de um hospital público de Montes Claros – Minas Gerais (COSTA, VIEIRA e SENA, 2009); estudo descritivo sobre o absenteísmo-doença entre os trabalhadores de um hospital de grande porte especializado em atendimento de urgência e emergência de Belo Horizonte (ALVES, GODOY e SANTANA, 2006); investigação do absenteísmo-doença em uma UTI-Adulto (INOUE *et al.*, 2008); análise de fatores associados ao absenteísmo por doença autorreferido em trabalhadores de enfermagem em hospitais públicos do município do Rio de Janeiro (FERREIRA *et al.*, 2012), dentre outros.

Diante dessa constatação, há a necessidade de estudar o campo da construção civil para identificar outras características e variáveis do absenteísmo.

O Setor de Construção Civil, importante setor produtivo, é intensivo em mão-de-obra, além de ter uma participação positiva no PIB Estadual e Nacional. Em relação ao PIB Estadual, de acordo com a Secretaria de Estado de Desenvolvimento do Estado do Espírito Santo (2010), esse setor contribuiu com 10% e movimentou cerca de R\$ 2,8 bilhões por ano, gerando milhares de empregos formais e informais entre empresas de micro, pequeno e médio portes, crescendo assim a taxas acima da média nacional e tendo na expansão imobiliária, uma comprovação do dinamismo de sua economia. Além dessas estatísticas, esse setor, no Estado do

Espírito Santo, apresenta alto padrão de engenharia, além de ser um dos maiores empregadores entre todos os segmentos econômicos do Estado.

Já em relação ao PIB Nacional, o Setor de Construção Civil, no exercício de 2011, teve uma participação de 3,6% no tocante ao setor industrial. O desempenho desse setor é confirmado pelo índice da população, que acumulou crescimento de 3,9% segundo a Pesquisa Mensal de Empregos do IBGE e pelo desempenho do crédito direcionado (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2012).

Dada a relevância desse setor em nível estadual e nacional e, porque não dizer em nível internacional, e ainda levando em consideração a importância de explorar o fenômeno absenteísmo nessa área produtiva, faz-se necessário estudá-lo, identificando características fundamentais.

Assim, a questão de pesquisa a ser respondida é: **Quais as características do absenteísmo dos funcionários do Setor de Construção Civil do Estado do Espírito Santo?**

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo é identificar e analisar as características do absenteísmo dos funcionários do Setor de Construção Civil do Estado do Espírito Santo.

1.1.2 Objetivos Específicos

Consistem objetivos específicos desse trabalho:

- Caracterizar e dimensionar o absenteísmo nas empresas pesquisadas; e

- Analisar os resultados da correlação entre o absenteísmo e as variáveis estudadas.

1.2 JUSTIFICATIVA

A princípio, Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007), destacam a essencialidade do estudo do absenteísmo em qualquer organização, devido ao impacto desse fenômeno nos aspectos econômicos e sociais das organizações.

Quanto ao Setor de Construção Civil, como justificativa, vale ressaltar que o mesmo conta com um nível operacional onde a maioria dos seus empregados, que desempenham suas atividades no canteiro de obras, tem um nível de escolaridade muito baixo. Essas atividades são braçais e demandam muito esforço físico por estarem expostos a situações que levam a possíveis acidentes de trabalho. Essas situações são, por exemplo, ruídos, calor, radiação solar, choques elétricos, postura inadequada, levantamento e transporte manual de peso, corte e/ou perfuração de membros superiores e inferiores e queda em mesmo nível, etc. (SANTANA e OLIVEIRA, 2004), comprometendo assim a qualidade do serviço prestado, levando os funcionários voluntariamente e involuntariamente a serem absenteístas.

Vale ressaltar ainda que devido ao PAC – Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal, criado em 2007, várias obras estão sendo construídas, contribuindo de maneira decisiva para o aumento de empregos e na geração de renda. Nos seus primeiros quatro anos, esse Programa ajudou o Brasil a gerar um volume recorde de empregos, 8,2 milhões de postos de trabalho criados no período. Em 2011, o PAC entrou na sua segunda fase com mais recursos e mais parcerias com Estados e Municípios, para a execução de obras estruturantes que possam melhorar a qualidade de vida nas cidades brasileiras (MINISTÉRIO DO

PLANEJAMENTO, 2012). Uma vez que o absenteísmo pode comprometer o cronograma de entrega das obras, em especial, as do PAC, há necessidade de estudar esse fenômeno nessa área a fim de desenvolver programas de redução dos seus índices.

Esse estudo tem a finalidade de contribuir para o desenvolvimento acadêmico de forma a fornecer dados estatísticos sobre a ação do absenteísmo dentro do Setor de Construção Civil, identificando seus índices e características (que juntamente com outros dados estatísticos encontrados em pesquisas diversas) contribuindo para futuros estudos. Além da contribuição acadêmica, vale ressaltar que, no nível gerencial, o absenteísmo tem um impacto significativo nos negócios. Já em um nível social, seu impacto reflete no mercado de trabalho.

Além dessa contribuição teórica, esse estudo, através dos resultados estatísticos encontrados, propõe contribuir para a prática dos profissionais de recursos humanos e gestores em geral, ao adotar políticas e estratégias com o objetivo de reduzir e controlar os índices de absenteísmo, elevando a lucratividade, que é o foco principal da empresa.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta pesquisa está organizada em seis capítulos, incluindo esta introdução. No segundo capítulo é apresentado o referencial teórico, abordando o absenteísmo e seus conceitos e as contribuições teóricas sobre o Setor de Construção Civil.

No capítulo três são abordados os procedimentos metodológicos: estratégia de pesquisa, técnica e coleta de dados, bem como informações relevantes sobre as organizações estudadas.

A apresentação dos dados e resultados são expostos no capítulo 4. Nesse capítulo, são exibidos os resultados da pesquisa quantitativa por meio dos dados levantados do absenteísmo divididos por variáveis.

No capítulo cinco, são apresentadas a análise e a discussão dos dados e as considerações finais com algumas limitações desse trabalho, inclusive sugestões de futuras pesquisas são apresentadas no capítulo seis.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ABSENTEÍSMO E SEUS CONCEITOS

A discussão na Administração sempre teve a marca significativa de estudos voltados às relações de trabalho, quase sempre associados à Gestão de Recursos Humanos, tornando-se imprescindível a busca por abordagens em áreas do conhecimento que sustentam as pesquisas sobre essas relações. Acerca desse aspecto, vale ressaltar que a participação política do Estado teve importante papel na organização do sistema de relações de trabalho no Brasil (NETO, 2001).

Nessas abordagens sobre as relações de trabalho estudadas no âmbito acadêmico, alguns fenômenos, como *turnover*, qualidade de vida, produtividade, motivação, etc, vem sendo discutidos pelas organizações, mais precisamente pela área de gestão de recursos humanos. Dentre esses fenômenos, encontra-se o absenteísmo que se faz presente em várias empresas de diferentes portes.

O absenteísmo designa as ausências dos trabalhadores no processo de trabalho devido a algum motivo interveniente, seja este por falta ou atraso (OLIVEIRA, GRANZINOLLI e FERREIRA, 2007), também sendo considerado como a ausência remunerada dos funcionários que compreende as férias, os feriados anuais, cumprimento de obrigações cívicas, doenças, etc. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, 1999).

Por detrás do índice do absenteísmo podem estar muitos problemas que afetam diretamente a qualidade de vida, o desempenho e assiduidade do funcionário. Problemas esses que também podem ser de natureza pessoal,

biológica, ambiental, social, familiar, financeira ou até mesmo relacionados à própria estrutura organizacional (OLIVEIRA, GRANZINOLLI e FERREIRA, 2007).

Quanto à duração do absenteísmo, Santos (2009) relata que a Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho segrega em três categorias: de curto prazo (1 a 7 dias); de média duração (8 a 42 dias) e de longa duração (acima de 42 dias).

Esse fenômeno também é considerado um comportamento inadequado que beneficia os próprios absenteístas, prejudica a organização e/ou os outros funcionários no tocante ao desenvolvimento do serviço prestado. A ausência injustificada é uma das mais prevalentes dentro do conceito de comportamento inadequado, pois afeta negativamente a motivação, as relações de trabalho e a situação financeira das empresas, resultando em um comportamento impróprio que não é funcional para a organização (ROSENBLATT; SHAPIRA-LISHCHINSKY e SHIROM, 2010). Muitas vezes, segundo estes autores, a ausência ao trabalho parece ser um comportamento de retaliação por parte dos empregados em resposta às suas frustrações no ambiente organizacional.

O absenteísmo pode ser interpretado como uma fuga para compensar ou protestar contra alguma circunstância do trabalho. Outra explicação é o estresse organizacional, que é concebido como uma falha em lidar com as demandas dos serviços a serem prestados. Dessa forma, os funcionários se utilizam desse fenômeno como um mecanismo de defesa para enfrentar essas diversidades no âmbito organizacional (BAKKER *et al.*, 2003).

Ainda de acordo com a origem da falta ao trabalho, ressalta-se que o absenteísmo pode ser proveniente das ausências voluntárias e involuntárias. As

voluntárias referem-se à falta ao trabalho e está sob o controle dos funcionários, como se ausentar para atividades de lazer ou para procurar novas opções de trabalho. Esse tipo de ausência é relevante para a gestão no sentido de conter e reduzir a falta ao trabalho por parte dos funcionários. Quando ocorrem com muita frequência essas faltas, subentende-se que os trabalhadores têm o desejo de ficar longe do seu ambiente de trabalho (ROSENBLATT, SHAPIRA-LISHCHINSKY e SHIROM, 2010). Essas ausências voluntárias estão relacionadas a certos aspectos motivacionais, incluindo a satisfação e o ambiente de trabalho e geralmente os funcionários não revelam aos seus empregadores o verdadeiro motivo da falta. (KERR e VOS, 1993).

As ausências involuntárias caracterizam-se pela falta ao trabalho por razões alheias à vontade do trabalhador, como por exemplo, doença ou eventos familiares – casamento, mortes, etc. Ausência involuntária compreende períodos mais longos do que aqueles encontrados nas ausências voluntárias (ROSENBLATT, SHAPIRA-LISHCHINSKY e SHIROM, 2010).

Rosenblatt, Shapira-Lishchinsky e Shirom (2010) ainda afirmam que a ausência dos funcionários tem sido um problema para a Gestão de Recursos Humanos – GRH das organizações, porém reforçam que não há dúvida de que todos os funcionários têm o direito básico de se ausentar do trabalho para o que é socialmente considerado razões legítimas. Na visão destes autores, em alguns países, esse direito básico é formalmente coberto por acordos coletivos de trabalho que especificam as condições para certos tipos de ausências que são considerados legítimos, bem como os procedimentos para serem remunerados por tais ausências.

Existem evidências em diversos países que o absenteísmo é considerado um grave problema econômico e que existem poucos estudos nessa área, sendo que essa falta se dá pela escassez de dados disponíveis (CHAUDHURY e NG, 1992).

2.2 CUSTOS DO ABSENTEÍSMO

Allen (1983) aponta que a queda da produtividade causada por este fenômeno ocasiona custos adicionais, como: pagamento de horas extraordinárias, ajuda de custos e outros ajustes para suprir a ausência do trabalhador.

Segundo Bradley, Green e Leeves (2004), o absenteísmo é visto como caro e prejudicial para as organizações. Os custos anuais ocasionados pelo absenteísmo nos Estados Unidos da América são elevados, visto que dezenas de dias úteis são perdidos por ano; e, em muitas empresas, registram-se níveis de absenteísmo por volta de 10% a 20% da força de trabalho. Há uma estimativa que o custo anual do absenteísmo pode chegar a 26,4 bilhões de dólares (OLIVEIRA, GRANZINOLLI e FERREIRA, 2007).

No Setor da Educação, pesquisas mostram que os professores na Austrália e no Reino Unido têm apresentado um índice de absenteísmo de 3% dos dias trabalhados destes profissionais, ocasionando custos diretos para a organização através de pagamento extra para substituição dos professores ausentes (BRADLEY, GREEN e LEEVES, 2004).

Quando o assunto custos é abordado, há os denominados ocultos que são gerados dentro das organizações. Os autores Silva e Filho (2011) destacam que a parcela desses custos por pessoa e por ano tem a sua relevância para os gestores e

que grande percentual de custos ocultos podem ser minimizados e evitados nas empresas.

No Brasil, Junkes e Pessoa (2010) estudaram os custos do absenteísmo impactados na folha de pagamento dos profissionais da enfermagem e de medicina em dois hospitais públicos da cidade de Cacoal – Rondônia. No que tange o absenteísmo-doença desses profissionais, os autores encontraram no período de 2004 a 2007, um percentual de 87,2% de ausências e um índice geral de 0,85%, enquanto o gasto adicional na folha de pagamento foi de 5,2% nos vencimentos dos profissionais de enfermagem e 7,4% dos médicos, totalizando um percentual de 12,6% nos gastos.

Analisando os dados, observa-se que há uma preocupação por parte dos gestores acerca dos serviços que são prestados e do desempenho financeiro das empresas, principalmente no que se refere aos custos provenientes do absenteísmo. Todavia, uma das saídas é minimizar este fenômeno por meio de ações e políticas organizacionais para reduzir custo, gerando aumento de produtividade. E para que esses gestores possam minimizar o absenteísmo dentro de suas organizações, faz-se necessário estudar o que provoca esse fenômeno e suas consequências.

2.3 CAUSAS DO ABSENTEÍSMO

Diante do exposto, vale relatar as causas do absenteísmo que, de acordo com Macdonald e Shaver (1981), são classificadas em três categorias. A primeira refere-se às causas intrínsecas – que diz respeito à natureza e às condições do trabalho, como supervisão ineficiente e falta de controle. A segunda categoria refere-se às causas extrínsecas – diz respeito às políticas de pessoal da organização, como baixos salários e condições de trabalho. A terceira e última, refere-se às

causas de personalidade – diz respeito ao comportamento do funcionário, como por exemplo, conflitos, imaturidade ou desmotivação.

A ausência do funcionário, independentemente do seu motivo, causa redução na produtividade, na qualidade dos produtos e serviços, além de refletir na satisfação do cliente (BERNSTORFF, ROSSO, 2008). As empresas têm uma participação efetiva nas causas do absenteísmo e não apenas o trabalhador. Isso se confirma quando há nas organizações uma supervisão deficiente, sistemas e/ou tarefas repetitivas, desmotivação e ambiente de trabalho desfavorável (OLIVEIRA, GRANZINOLLI e FERREIRA, 2007).

No âmbito organizacional, algumas causas são relevantes. De acordo com Chaudhury e NG (1992), pode-se citar a falta de flexibilidade de horário de trabalho, uma vez que o absenteísmo é uma forma alternativa de obter tempo livre, além de salários baixos, desmotivação, doenças, dentre outras. Além da flexibilidade e outras causas, esses autores destacam três características que devem ser analisadas ao estudar o absenteísmo, que são: o sexo, a idade e a educação.

Em relação ao sexo, as mulheres são mais propensas a sair do trabalho, pois elas têm ligações relativamente fracas com os seus empregos, uma vez que são mais sensíveis aos acontecimentos que geram o absenteísmo (CHAUDHURY e NG, 1992), além de suas responsabilidades como esposa, quando casadas e mãe, quando tem seus filhos. Essa observação é antiga, além do mais, algumas mulheres possuem responsabilidades domésticas, desenvolvendo outra jornada de trabalho (KEIR, 1917).

Corroborando com estes achados, Silva, Pinheiro e Sakurai (2008), ao estudar o perfil do absenteísmo em um banco estatal de Minas Gerais, no período

de 1998 a 2003, concluiu que, quanto aos afastamentos, houve predomínio do sexo feminino com um total de 56% dos eventos.

Entretanto, Laaksonem *et al.* (2007), afirmam que apesar das mulheres terem mais tendência a adoecer, estudos recentes têm mostrado que estes resultados tendem a variar.

Em relação à idade, os trabalhadores com idades mais elevadas são mais propensos ao absenteísmo por causa dos problemas de saúde, porém existem estudos que, quanto à idade, os trabalhadores mais velhos são menos propensos ao absenteísmo. Devido a essas contradições, a relação entre a idade e o absenteísmo é considerada indeterminada (CHAUDHURY e NG, 1992). Apesar dessas contradições, um estudo realizado num banco estatal de Minas Gerais ratificou a teoria que os funcionários mais velhos tendem a se afastar mais, visto que seus funcionários, na faixa etária de 40 a 49 anos de idade foram os que mais se ausentaram no período de 1998 a 2003 (SILVA, PINHEIRO e SAKURAI, 2008).

Por último, no que diz respeito à escolaridade, Chaudhury e NG (1992) afirmam que os trabalhadores com maior nível de escolaridade são menos propensos ao absenteísmo, pois têm mais autonomia e participação em seus trabalhos, reduzindo assim a frequência de faltas de longa duração. Todavia, quanto ao grau de instrução, Silva, Pinheiro e Sakurai (2008) encontraram um resultado diferente em seus estudos num banco estatal de Minas Gerais, visto que os dados mostraram que os funcionários com nível superior ou mais (69,70%) foi o grupo de afastamentos que mais se destacou. Outra variável foi destacada por Silva, Pinheiro e Sakurai (2008): o tempo de empresa. Em seus achados, provou-se que as ausências se concentraram no grupo de trabalhadores com mais de 21 anos de empresa (61,85%).

De fato, as taxas de absenteísmo são também influenciadas pelo ambiente social, pelos altos níveis de estresse ou pela percepção de um ambiente antiético. Situações nocivas do trabalho também contribuem para que os trabalhadores se ausentem de seus postos de trabalho (ROSENBLATT, SHAPIRA-LISHCHINSKY e SHIROM, 2010).

Diante das causas do absenteísmo, Bakker *et al.* (2003) afirmam que, de um modo geral, a baixa satisfação e a falta de comprometimento organizacional são motivos que levam os funcionários a se ausentarem de seus postos de trabalho.

2.4 MEDIDAS PARA REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO

Como uma possível solução, empresas que têm trabalhadores em tempo parcial apresentam níveis mais baixos de absenteísmo, pois evitam abster-se da empresa para fins, por exemplo, de lazer. Uma vez que estes trabalhadores têm horários de trabalhos flexíveis, os mesmos não recorrerão ao absenteísmo para o exercício das atividades de mercado (CHAUDHURY e NG, 1992).

Os autores Barmby, Orme e Treble (1995) relatam que os termos de contrato de trabalho são importantes quando se analisa a ausência dos trabalhadores, pois acreditam que os mesmos se comportam de forma diferente em relação ao absenteísmo, concluindo que os termos de contrato têm um impacto significativo nesse fenômeno.

De acordo com Gaudine e Saks (2001), ter conhecimento do controle do absenteísmo é fundamental para as organizações. Um programa de controle de ausências e ações estratégicas visa à diminuição desse fenômeno e pode gerar uma grande economia financeira e implicações de qualidade. Além do mais, são

extremamente relevantes para manter baixas as taxas do absenteísmo por parte do Setor de Gestão de Pessoas (ONES, VISWESVARAN e SCHMIDT, 2003).

Empresas de grande porte têm investido em programas de melhoria da qualidade de vida dos seus empregados, visando aumentar a produtividade, maiores resultados e conseqüentemente a redução do absenteísmo. Este último deve ser mantido sobre rigoroso controle e acompanhamento, uma vez que pode influenciar, de forma negativa, as relações e os resultados da organização (OLIVEIRA, GRANZINOLLI e FERREIRA, 2007).

Silva e Filho (2011) reforçam que medidas simples, como definição de fluxo de processos, coordenação da integração entre os setores, bem como a facilitação da criação de um sistema de informação, ajudariam em sua quase totalidade na eliminação dos custos ocultos existentes na prestação de serviços.

Diante dos fatos, pôde-se observar a ação do absenteísmo dentro das diversas organizações existentes e, levando em consideração que esse fenômeno é considerado como sendo o tempo não trabalhado ou esperado dos trabalhadores, Saval e Zardet (1995) sugerem a seguinte fórmula para chegar ao índice do absenteísmo:

$$TA = (NHA/NHE \times NE) \times 100$$

Sendo:

TA = Taxa do absenteísmo;

NHA = número de horas de ausência (ou dias);

NHE = número de horas esperadas ou trabalháveis (ou dias); e

NE = número de funcionários efetivos.

Como relatado, o absenteísmo encontra-se em diversas áreas produtivas, ocasionando altos índices, bem como custos que são gerados por meio de sua ação. Um dos setores produtivos que esse fenômeno se faz presente é o da Construção Civil, que tem sido alvo por parte dos pesquisadores, trazendo contribuições relevantes sobre outros fenômenos, como qualidade de vida, rotatividade, desmotivação, saúde e segurança no trabalho, etc. que estão estreitamente ligados ao fenômeno absenteísmo.

Após delinear o problema e traçar os objetivos, com base na revisão da literatura, propõem-se as seguintes hipóteses:

- **H1:** em razão de as mulheres serem submetidas a uma jornada de trabalho prolongada, sendo responsáveis pelos afazeres domésticos, pelo cuidado dos filhos; serem mais suscetíveis ao desgaste físico e, terem uma maior tendência a adoecer, o gênero feminino tende a obter mais faltas ao trabalho, se comparadas aos funcionários do sexo masculino, logo, o gênero masculino tem coeficiente negativo.
- **H2:** os funcionários com um nível de escolaridade menor, ausentam-se mais do trabalho do que os de nível mais elevado por terem menos autonomia e participação em seus trabalhos, logo, a escolaridade tem coeficiente negativo; e
- **H3:** os funcionários com idade mais elevada são mais suscetíveis a doenças, incorrendo assim mais faltas ao trabalho, logo, a idade tem coeficiente positivo.

Ressalva-se que estas hipóteses serão testadas com base nas variáveis dependentes total de ausências, faltas injustificadas e atestados médicos.

2.5 O SETOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL

O Setor de Construção Civil tem sido alvo de muitos estudos. Esse setor tem sido considerado de grande importância socioeconômica e estratégica para o

desenvolvimento do País, sendo um dos mais dinâmicos da economia brasileira (SZAJUBOK, ALENCAR e ALMEIDA, 2006).

Ao estudar a saúde e trabalho na construção civil, Santana e Oliveira (2004) reforçam que esse setor é um dos grandes responsáveis por empregar camadas pobres da população masculina, além de ser considerado um dos mais perigosos em todo mundo, liderando acidentes de trabalho fatais e não-fatais, bem como de anos de vida perdidos. Esses autores afirmam que os sintomas músculo-esqueléticos, dermatites, intoxicações por chumbo e exposição a asbestos são enfermidades muito encontradas em trabalhadores da construção civil.

Algumas situações são destacadas nesse setor, como tarefas desenvolvidas em grandes alturas, manejo de máquinas e equipamentos/ferramentas perfuro-cortantes, posturas inadequadas, elevação de objetos pesados, etc. Essas tarefas ocasionam problemas de saúde aos seus funcionários (SANTANA e OLIVEIRA, 2004).

Quando ocorrem problemas de saúde por causa dessas atividades, conseqüentemente os funcionários se ausentam dos seus postos de trabalho. Yano e Santana (2012) estudaram as faltas ao trabalho em detrimento à saúde de trabalhadores das indústrias de manufatura, construção civil e serviços públicos industriais. Concluíram que os trabalhadores da indústria eram, na maioria, da construção civil (52,1%), sendo sua maioria do gênero masculino (86%), baixa escolaridade (59,4%) e baixo nível sócio-econômico (58,1%). Ressaltam as autoras que esses trabalhadores têm pouca qualificação, especialmente os da construção civil.

De fato, a Indústria da Construção Civil tem mantido elevados índices de acidentes de trabalho em detrimento às tarefas desempenhadas pelos seus

funcionários nas obras. Silveira *et al.* (2005) fizeram uma investigação num Hospital Universitário da cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo onde verificaram as ocorrências de acidentes de trabalho no Setor de Construção Civil e concluíram que, dos pacientes, a faixa etária predominante foi a compreendida entre os 31 e 40 anos (34,7%); todos eram do gênero masculino; as causas predominantes eram as quedas (37,7%) e as partes do corpo mais lesadas foram os membros superiores (30,7%).

Contribuindo para os estudos nesse setor, Oliveira e Iriart (2008) afirmam que muitos trabalhadores da Construção Civil estão executando suas tarefas através de um trabalho informal e, na maioria das vezes, em condições insalubres, inseguras, arriscadas e perigosas. Predominantemente, esses trabalhadores são jovens, do sexo masculino e com baixa escolaridade e qualificação.

Já os autores Iriart *et al.* (2008), no estudo do Setor de Construção Civil, destacam que os baixos salários, falta de infra-estrutura, a intensificação do uso da força de trabalho, a desorganização dos coletivos de trabalho, bem como a forma como é organizado o trabalho, são fatores que, articulados, ganham dimensões nos acidentes de trabalho.

Diante desses fatos, percebe-se que os trabalhadores do setor de construção civil estão sujeitos a todas essas situações que podem levá-los à prática do absenteísmo, seja ela voluntária ou involuntária. Levando em consideração esses aspectos encontrados neste setor, as características do absenteísmo, bem como dos funcionários dessa área se justifica o estudo do absenteísmo na construção civil.

Capítulo 3

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 ESTRATÉGIA DE PESQUISA

Tendo em vista o objetivo geral deste trabalho que é identificar e analisar as características do absenteísmo dos funcionários do Setor de Construção Civil do Estado do Espírito Santo, quanto à estratégia de pesquisa, foi aplicado um método quantitativo, em que foi utilizado um projeto de levantamento, pois de acordo com Creswell (2007), esse projeto dá uma descrição quantitativa ou numérica de tendências, atitudes ou opiniões de uma população ao estudar uma amostra dela.

3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

A Coleta de Dados foi realizada por meio de dados fornecidos pelo Departamento Pessoal das empresas pesquisadas, como: gênero, tempo de serviço, idade, escolaridade, cargos, natureza da ausência e dia da ausência dos funcionários lotados no canteiro de obras.

Os dados coletados foram secundários, uma vez que a pessoa que os analisou não foi a mesma que os coletou. Neste caso, o coletor dos dados foi, conforme dito, o responsável pelo Departamento Pessoal das empresas pesquisadas que assim os disponibilizou.

O índice do absenteísmo foi calculado conforme fórmula já mencionada no referencial teórico dessa pesquisa, no qual foi considerado o número de dias ao invés das horas, excluindo as férias, os feriados e os dias de descanso semanal como dias trabalháveis.

Para atingir o objetivo geral, o universo desta pesquisa foi 02 (duas) empresas na área de construção civil da Grande Vitória (área metropolitana) do Estado do Espírito Santo. O estudo foi feito no decorrer do ano de 2011 com todos os funcionários lotados no canteiro das obras em andamento no referido período. A pesquisa foi realizada mediante um estudo de caso comparativo, uma vez que foi realizada uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real (YIN, 2005).

Vale ressaltar que, antes de concluir a pesquisa com apenas 02 (duas) empresas, foi feito um contato verbal e por meio eletrônico junto ao Sindicato da Indústria da Construção Civil do Espírito Santo – SINDUSCON/ES a fim de obter informações e contatos com as empresas desse Setor. Todavia, a retorno foi que tais informações e contatos somente poderiam ser obtidos através do site do SINDUSCON/ES, onde foi possível emitir apenas uma lista das empresas sindicalizadas (em torno de 200 empresas). Com base nessa lista, vários contatos foram efetuados com os responsáveis pelo Departamento Pessoal das empresas, porém só foi possível conversar pessoalmente com 6 (seis) deles, onde foi encaminhado uma carta solicitando autorização para a referida pesquisa e, ao final, apenas 02 (duas) empresas puderam contribuir efetivamente para a realização dessa pesquisa. As demais não possuíam os dados necessários ou não tinham disponibilidade de fornecer esses dados.

3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Após o levantamento dos dados coletados por meio dos relatórios fornecidos pelo Departamento Pessoal das empresas pesquisadas, foi aplicada uma análise de estatística descritiva (VERGARA, 2011). Nessa análise, foi levado em consideração

as variáveis gênero, idade, cargo, tempo de serviço, escolaridade e motivo da ausência, além do índice geral do absenteísmo. Essas variáveis foram as únicas disponibilizadas pelas empresas pesquisadas.

Além de coletar e sintetizar os referidos dados por meio de tabelas e gráficos (dados estes que foram codificados e processados com o auxílio de planilha eletrônica) foi aplicada uma regressão linear múltipla por meio do modelo de regressão de Poisson como forma de análise dos dados coletados (TADANO, UGAYA, FRANCO, 2009), visto que esse modelo tem por característica a análise de dados contados na forma de proporções ou razões de contagem, levando em consideração o total de pessoas que, nessa pesquisa, são os funcionários lotados nos canteiros das obras em andamento nas duas empresas estudadas no decorrer do período de 2011. Nessa regressão levaram-se em consideração as variáveis dependentes total de ausências, faltas injustificadas e atestados médicos. Já as variáveis independentes foram: idade, gênero e escolaridade. Para tanto, utilizou-se o Programa de Estatística STATA para a análise econométrica. Esse programa realiza tarefas como: cálculo da média, do desvio-padrão, dos testes de hipótese, dos intervalos de confiança e das estatísticas mais complexas.

3.4 ORGANIZAÇÕES ESTUDADAS

O estudo empírico foi realizado em duas construtoras, denominadas de **Construtora “A”** e **Construtora “B”**. A **Construtora “A”** é uma empresa considerada, entre as construtoras do Estado do Espírito Santo, como sendo a que tem maior presença no mercado imobiliário local, ampliando sua área de ação e, hoje responde por empreendimentos residenciais de elevada qualidade nas regiões nobres dos municípios de Vitória e Vila Velha, que compreende a Grande Vitória.

O período estudado na **Construtora “A”** compreende o ano de 2011 (de janeiro a dezembro). De acordo com os relatórios fornecidos pelo Responsável do Departamento Pessoal, a empresa, no referido ano, contou com um corpo funcional de 356 (trezentos e cinquenta e seis) empregados lotados nos canteiros das 05 (cinco) obras em andamento no decorrer de 2011. Tendo este trabalho como foco o canteiro de obras das empresas pesquisadas, serão levados em consideração apenas os funcionários lotados nos canteiros das obras.

As variáveis estudadas em relação ao índice e características do absenteísmo na **Construtora “A”** foram gênero, tempo de serviço, idade, cargos, escolaridade, motivo da ausência e dia da semana.

Em relação à **Construtora “B”**, o seu foco é a construção de edifícios verticais, tanto comerciais quanto residenciais, detendo uma grande quantidade de edifícios nos bairros de Jardim da Penha e Mata da Praia, região metropolitana do Estado do Espírito Santo.

O período estudado também foi o ano de 2011 (janeiro a dezembro). De acordo com os relatórios fornecidos pelo responsável do Departamento Pessoal, a empresa, no referido ano, contou com um corpo funcional de 105 (cento e cinco) empregados lotados nos canteiros das 06 (seis) obras em andamento.

As variáveis estudadas em relação ao índice e características do absenteísmo na **Construtora “B”** foram gênero, tempo de serviço, idade, cargo, motivo da ausência e escolaridade. Nesta construtora não foi possível estudar a variável dia da semana, uma vez que a mesma não possui dados necessários para estudá-la.

Ressalta-se que a escolha das variáveis estudadas se deu pela limitação das informações cedidas pelas empresas pesquisadas.

Capítulo 4

4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS

Com base nos relatórios encaminhados pelos responsáveis do Departamento Pessoal da **Construtora “A”** e da **Construtora “B”** foi possível encontrar resultados relevantes sobre as características do absenteísmo de seus funcionários no decorrer do ano de 2011.

4.1 CONSTRUTORA “A”

Por meio dos dados fornecidos pelo responsável do Departamento Pessoal da **Construtora “A”**, resultou-se nas seguintes variáveis e características do absenteísmo de seus funcionários:

4.1.1 Absenteísmo Geral

Com base em todos os dados levantados da **Construtora “A”**, foi possível chegar ao índice geral do absenteísmo no decorrer do período de 2011, conforme gráfico 1:

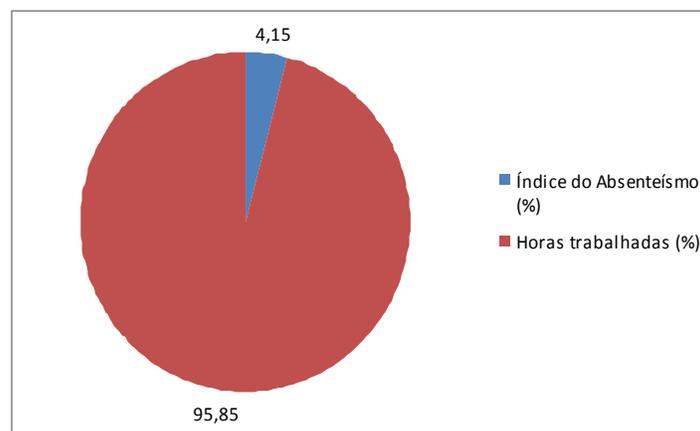


Gráfico 1: Taxa do Absenteísmo Geral durante o período de 2011.

Fonte: Elaborado pelo autor

No gráfico 1, após levantamento de todos os dados, pôde-se observar que a taxa do absenteísmo geral da empresa foi de 4,15% durante o período de 2011. Este percentual baseou-se no total de dias ausentes (3711), dias trabalháveis (251) e na quantidade de funcionários (356).

4.1.2 Absenteísmo por Gênero

Ao analisar o absenteísmo por gênero, foi possível identificar qual gênero mais se ausentou no decorrer do período de 2011, que nesta empresa os funcionários do sexo masculino foram os mais ausentes, conforme tabela 1:

Tabela 1: Absenteísmo por Gênero – Período de 2011.

GÊNERO	Nº FUNC.	%	Nº FALTAS (DIAS)	%	MÉDIA/FALTAS (DIAS)
Homens	323	90,73	3422	92,21	10,59
Mulheres	33	8,87	289	7,79	8,76
Total	356	100	3711	100	10,42

Fonte: Elaborada pelo autor.

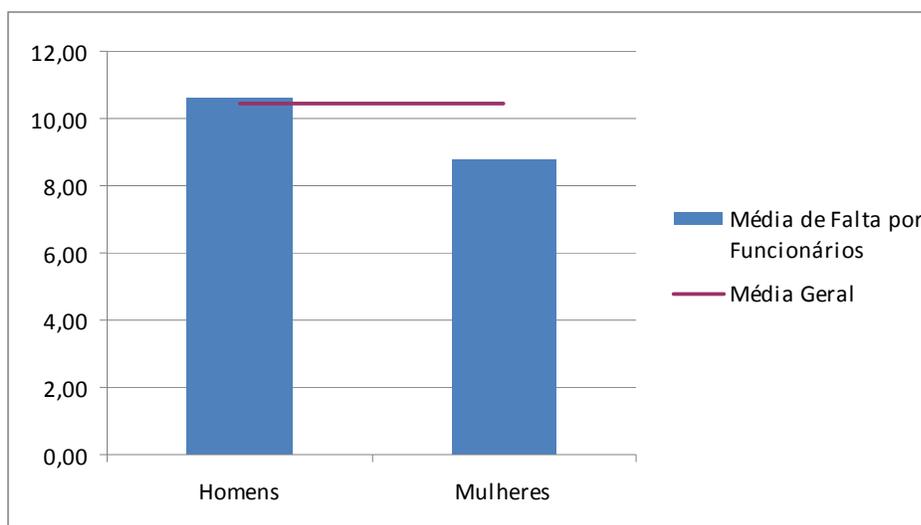


Gráfico 2: Média de Falta por Funcionário por Gênero durante o período de 2011.

Fonte: Elaborado pelo autor

No tocante à média geral de faltas (dias) dos trabalhadores (10,42 faltas/ano), o gênero masculino resultou-se numa média de 10,59 faltas dias/ano e o feminino de 8,76 faltas dias/ano. Com base nessas médias, concluiu-se assim que os homens faltaram mais que as mulheres, estando ainda acima da média geral de faltas, conforme tabela 1 e gráfico 2.

4.1.3 Absenteísmo por Tempo de Serviço

O tempo de serviço dos funcionários também foi importante para verificar quem se ausentou mais: os que tinham menos tempo de serviço ou os que tinham mais tempo de serviço na empresa. Deste modo, chegou-se ao seguinte resultado, conforme tabela 2:

Tabela 2: Absenteísmo por Tempo de Serviço – Período de 2011.

PERÍODO	Nº FUNC.	%	Nº FALTAS (DIAS)	%	MÉDIA/ FALTAS (DIAS)
1 mês a 1 ano	290	81,46	3056	82,35	10,54
1 ano a 2 anos	30	8,43	489	13,18	16,30
2 anos a 3 anos	10	2,81	76	2,05	7,60
3 anos a 4 anos	7	1,90	34	0,92	4,86
4 anos a 5 anos	7	1,90	37	1,00	5,29
5 anos a 6 anos	6	1,63	12	0,32	2,00
6 anos a 7 anos	1	0,27	6	0,16	6,00
7 anos a 8 anos	0	0,00	0	0,00	0,00
8 anos a 9 anos	1	0,27	0	0,00	0,00
9 anos a 10 anos	1	0,27	0	0,00	0,00
Acima de 10 anos	3	0,81	1	0,03	0,33
Total	356	100	3711	100,00	10,42

Fonte: Elaborada pelo autor.

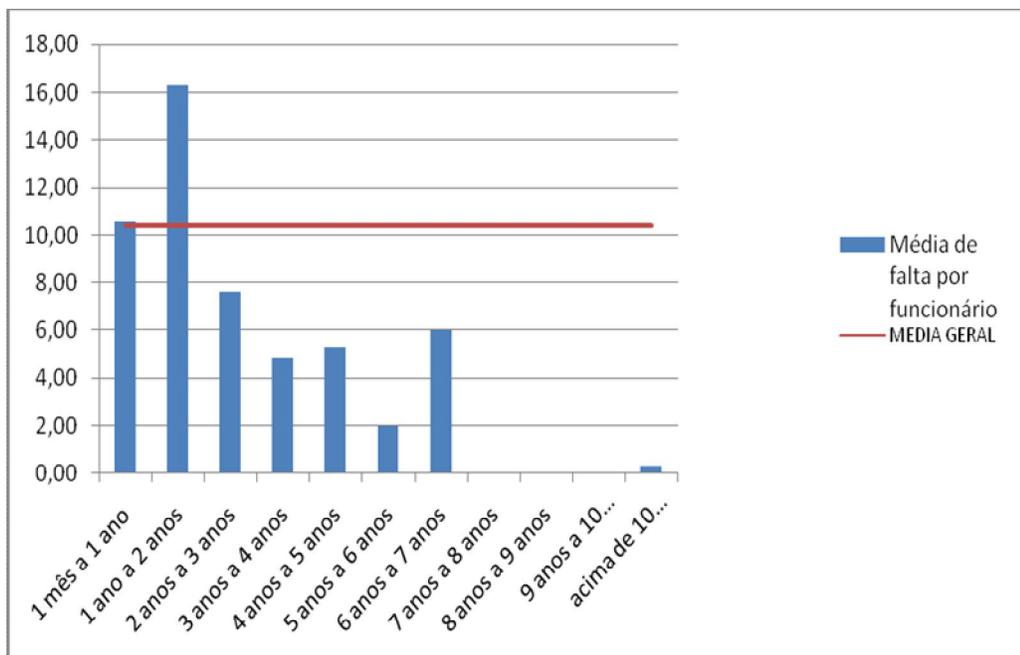


Gráfico 3: Média de Falta por Funcionário por Tempo de Serviço durante o período de 2011.

Fonte: Elaborado pelo autor

Na variável tempo de serviço, os resultados mostram que, de acordo com a média de falta por funcionário, os que tiveram de 01 (um) ano a 02 (dois) anos de serviço foram os que mais se ausentaram durante o período de 2011, com uma média de 16,30 faltas dias/ano. Média esta bem acima da geral, que ficou em 10,42 faltas dias/ano. Em contrapartida, os funcionários com um tempo de serviço acima de 10 (dez) anos foram os que menos se ausentaram, conforme demonstrado na tabela 2 e gráfico 3.

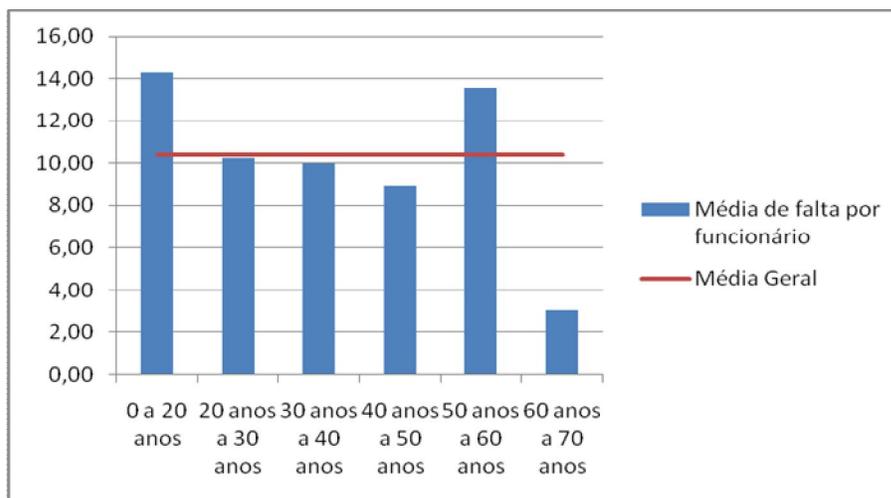
4.1.4 Absenteísmo por Idade

Por meio da variável Idade, foi possível chegar aos seguintes resultados quanto à idade dos funcionários ausentes no decorrer do ano de 2011:

Tabela 3: Absenteísmo por Idade – Período de 2011.

IDADE	Nº FUNC.	%	Nº FALTAS (DIAS)	%	MEDIA/ FALTAS (DIAS)
0 a 20 anos	28	7,87	400	10,78	14,29
20 anos a 30 anos	122	34,27	1247	33,60	10,22
30 anos a 40 anos	100	28,09	995	26,81	9,95
40 anos a 50 anos	65	18,26	576	15,52	8,86
50 anos a 60 anos	35	9,83	475	12,80	13,57
60 anos a 70 anos	6	1,69	18	0,49	3,00
Total	356	100,00	3711	100,00	10,42

Fonte: Elaborada pelo autor

**Gráfico 4:** Média de Falta por Funcionário por Idade durante o período de 2011.

Fonte: Elaborado pelo autor

Concluiu-se que os trabalhadores que tinham idade até 20 anos foram os que mais se afastaram da empresa durante o período de 2011, com uma média de 14,29 faltas dias/ano em relação à geral de 10,42 faltas dias/ano. Em segundo lugar, com uma diferença irrisória, foram os que tinham idade entre 50 (cinquenta) e 60 (sessenta), ou seja, uma média de 13,57 faltas dias/ano, conforme tabela 3 e gráfico 4.

4.1.5 Absenteísmo por Cargos

Dentre os diferentes tipos de cargos estabelecidos na empresa, foi possível chegar aos seguintes resultados:

Tabela 4: Absenteísmo por Cargos – Período de 2011.

CARGO	Nº FALTAS (DIAS)	%	Nº FUNC.	%	MÉDIA/FALTAS (DIAS)
Ajudante	1111	29,94	114	32,02	9,75
Almoxarife A	0	0,00	2	0,56	0,00
Almoxarife C	5	0,13	1	0,28	5,00
Aux. Limpeza	6	0,16	3	0,84	2,00
Bombeiro Hidráulico	97	2,61	6	1,69	16,17
Bombeiro Hidráulico C	1	0,03	1	0,28	1,00
Carpinteiro A	28	0,75	6	1,69	4,67
Carpinteiro B	82	2,21	14	3,93	5,86
Carpinteiro C	30	0,81	13	3,65	2,31
Eletricista B	218	5,87	9	2,53	24,22
Eletricista C	4	0,11	2	0,56	2,00
Encarregado	0	0,00	2	0,56	0,00
Operador de Betoneira	10	0,27	4	1,12	2,50
Operador de Prancha	23	0,62	4	1,12	5,75
Pedreiro A	152	4,10	14	3,93	10,86
Pedreiro B	907	24,44	49	13,76	18,51
Pedreiro C	125	3,37	25	7,02	5,00
Pintor A	62	1,67	6	1,69	10,33
Pintor B	295	7,95	24	6,74	12,29
Pintor C	113	3,05	8	2,25	14,13
Serralheiro B	13	0,35	3	0,84	4,33
Serralheiro C	35	0,94	2	0,56	17,50
Sub Of. Betoneira	0	0,00	1	0,28	0,00
Sub Of. Bombeiro	4	0,11	2	0,56	2,00
Sub Of. Carpinteiro	93	2,51	9	2,53	10,33
Sub Of. Eletricista	158	4,26	16	4,49	9,88
Sub Of. Pedreiro	105	2,83	9	2,53	11,67
Sub Of. Pintor	34	0,92	3	0,84	11,33
Téc. Edificações	0	0,00	4	1,12	0,00
Total	3711	100,00	356	100,00	10,42

Fonte: Elaborada pelo autor.

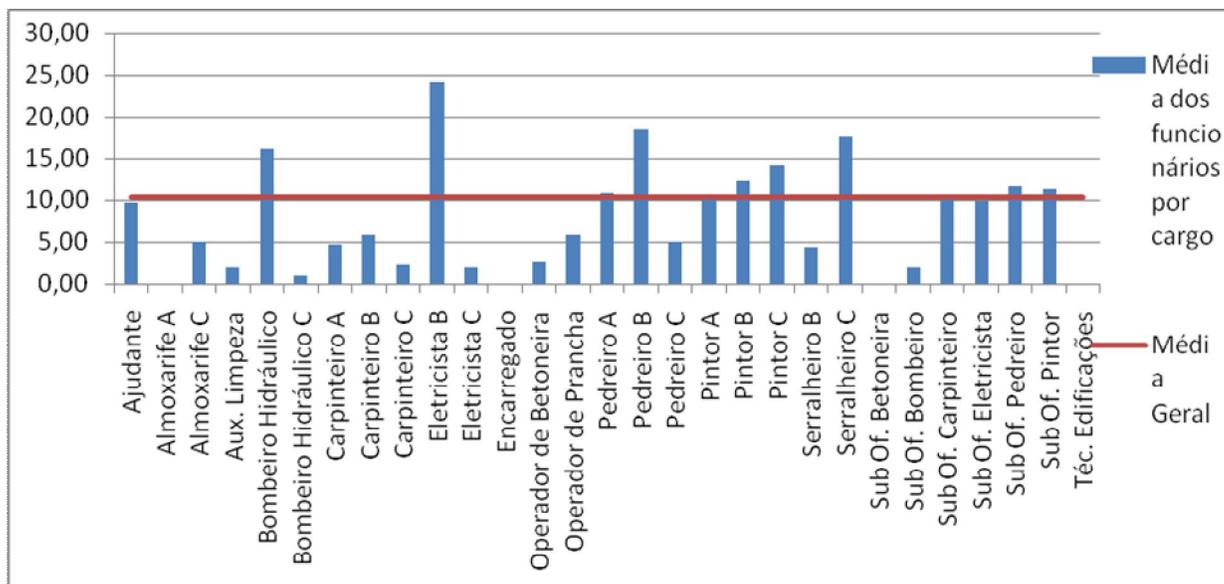


Gráfico 5: Média de Falta por Funcionário por Cargos durante o período de 2011.

Fonte: Elaborado pelo autor

Com base na média geral (10,42 faltas/ano) e conforme tabela 4 e gráfico 5, conclui-se que os trabalhadores com o cargo de Eletricista B foram os que mais se afastaram da empresa no decorrer do ano de 2011, com uma média de 24,22 faltas dias/ano, seguido do Pedreiro B com 18,51 faltas dias/ano e do Bombeiro Hidráulico com 16,17 faltas dias/ano.

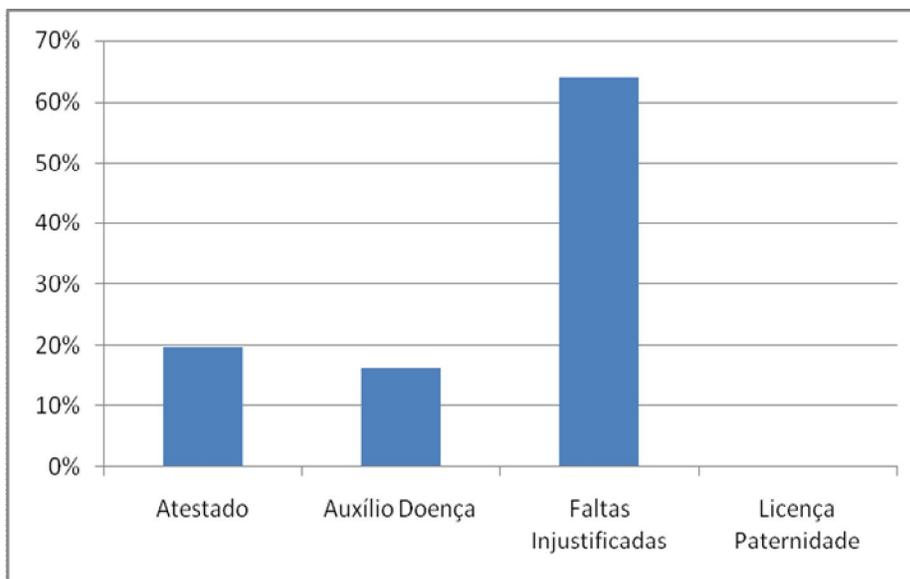
4.1.6 Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência)

Com base nas ausências levantadas dos funcionários, pôde-se identificar os motivos que levaram estes funcionários a se ausentarem no ano de 2011, conforme os índices apresentados na tabela 5:

Tabela 5: Absenteísmo por Natureza da Ausência (ocorrência) – Período de 2011.

OCORRÊNCIA	Nº AUSENCIAS (DIAS)	%
Atestado	727	19,59
Auxílio Doença	607	16,36
Faltas Injustificadas	2372	63,92
Licença Paternidade	05	0,13
Total	3711	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

**Gráfico 6:** Taxa do Absenteísmo por Natureza da Ausência durante o período de 2011.

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme demonstrado na tabela 5 e gráfico 6, quanto à natureza da ausência (ocorrência) do absenteísmo, verificou-se que o maior índice foi por faltas injustificadas por parte dos trabalhadores, com um percentual de 63,92%. Esse índice representa um total de 2.372 (duas mil trezentos e setenta e duas) faltas durante o período de 2011.

4.1.7 Absenteísmo por Dia da Semana

Por meio da variável dia da semana, também foi possível identificar o dia que mais ocorreu ausência e conseqüentemente a taxa de ausência por parte dos funcionários, conforme tabela 6:

Tabela 6: Absenteísmo por Dia da Semana – Período de 2011.

DIA	Nº AUSÊNCIAS (DIAS)	%
Domingo	78	2,10
Segunda-feira	722	19,46
Terça-feira	749	20,18
Quarta-feira	644	17,35
Quinta-feira	727	19,59
Sexta-feira	690	18,59
Sábado	101	2,72
Total	3711	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

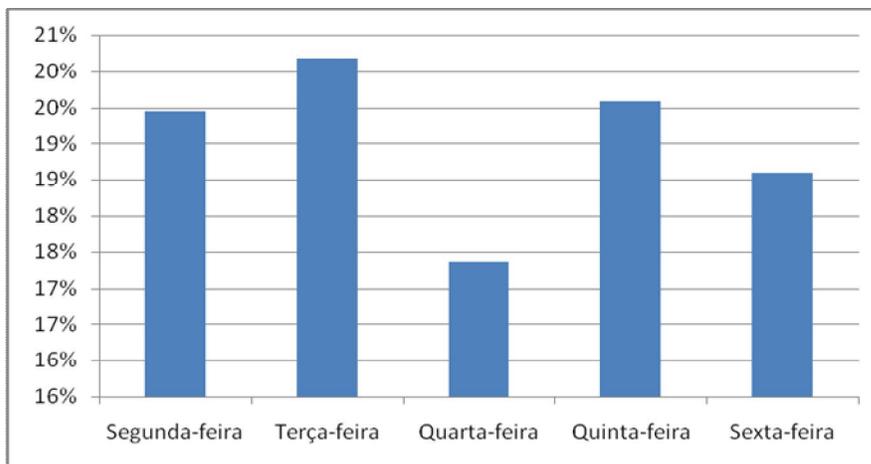


Gráfico 7: Taxa do Absenteísmo por Dia da Ausência durante o período de 2011.

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação ao dia da semana que mais se constatou ausência por parte dos trabalhadores no decorrer do período de 2011, concluiu-se que a terça-feira contou com 749 faltas, o que equivale um índice de 20,18%, todavia, o índice dos demais dias da semana não ficou discrepante com relação à terça-feira. Verificou-se que a

quarta-feira foi o dia que menos ocorreram faltas, com um índice de 17,35%. Foram excluídos desta base de dados os domingos e os sábados.

4.1.8 Absenteísmo por Escolaridade

O nível de instrução dos funcionários foi outra variável estudada na Construtora “A”, resultando nos seguintes dados:

Tabela 7: Absenteísmo por Escolaridade – Período de 2011.

ESCOLARIDADE	Nº FUNC.	%	Nº FALTAS (DIAS)	%	MÉDIA/FALTAS (DIAS)
Analfabeto	11	3,09	355	9,57	32,27
Ensino Fundamental Completo	41	11,52	501	13,50	12,22
Ensino Fundamento Incompleto	192	53,93	1754	47,26	9,14
Ensino Médio Completo	88	24,72	837	22,55	9,51
Ensino Médio Incompleto	21	5,90	264	7,11	12,57
Pós-Graduação Completo	2	0,56	0,00	0,00	0,00
Superior Completo	1	0,28	0	0,00	0,00
Superior Incompleto	0	0,00	0	0,00	0,00
Total	356	100,00	3711	100,00	10,42

Fonte: Elaborada pelo autor.

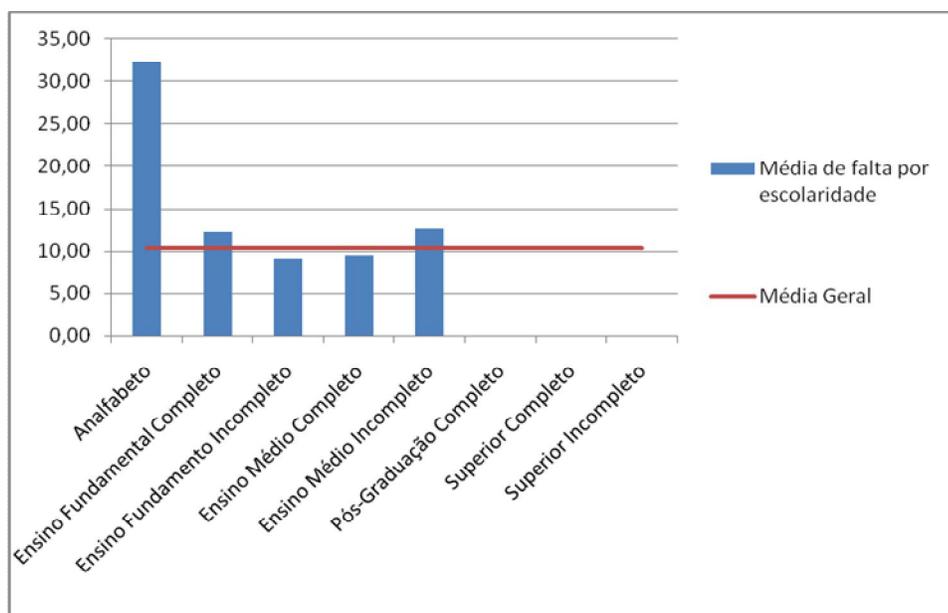


Gráfico 8: Média de Falta por Funcionário por Escolaridade durante o período de 2011.

Fonte: Elaborado pelo autor

Com base na tabela 7 e gráfico 8, verificou-se que, quanto à escolaridade, os analfabetos foram os que mais se ausentaram da empresa no decorrer de 2011 com uma média de faltas dias/ano de 32,27. Média esta bem acima da geral, que foi de 10,42 faltas dias/ano.

4.2 CONSTRUTORA “B”

Por meio dos dados fornecidos pelo responsável do Departamento Pessoal desta construtora, pôde-se estudar as ausências de seus funcionários no decorrer do período de 2011, categorizando dados das variáveis cedidas pelo referido departamento. Nesta construtora, vale ressaltar que não foi possível levantar os dados pertinentes ao dia da semana, por inacessibilidade dos dados. As variáveis estudadas foram as seguintes:

4.2.1 Absenteísmo Geral

Quanto às faltas dos funcionários no período estudado, chegou-se ao seguinte índice geral do absenteísmo da **Construtora “B”**:

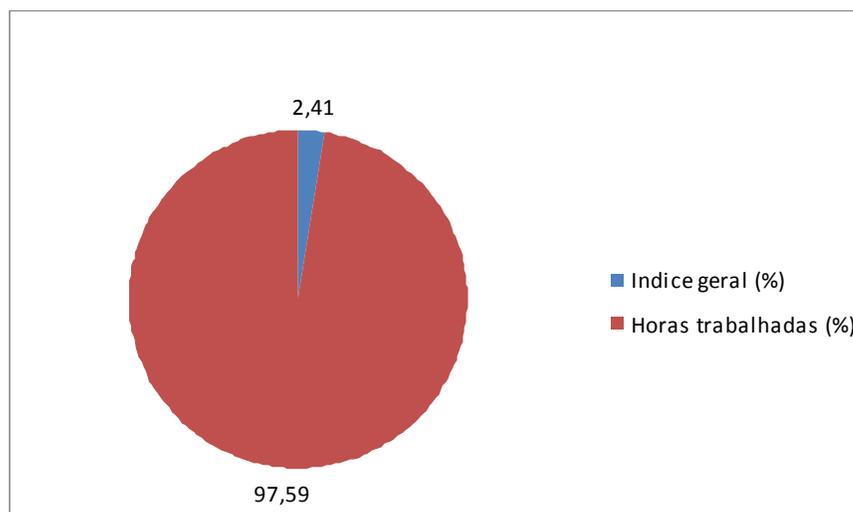


Gráfico 9: Taxa do Absenteísmo Geral durante o período de 2011
Fonte: Elaborado pelo autor

Com base no gráfico 9, a taxa do absenteísmo geral da **Construtora “B”** foi de 2,41%. Este percentual baseou-se na quantidade de dias ausentes (633,87), dias trabalháveis (251) e de funcionários (105) no decorrer do ano de 2011.

4.2.2 Absenteísmo por Gênero

Ao estudar as ausências dos funcionários na variável gênero, os resultados encontrados foram os seguintes:

Tabela 8: Absenteísmo por Gênero – Período de 2011.

GÊNERO	Nº FUNC.	%	Nº FALTAS (DIAS)	%	MÉDIA/FALTAS (DIAS)
Homens	97	92,38	607,13	95,78	6,26
Mulheres	8	7,62	26,74	4,22	3,34
Total	105	100,00	633,87	100,00	6,04

Fonte: Elaborada pelo autor.

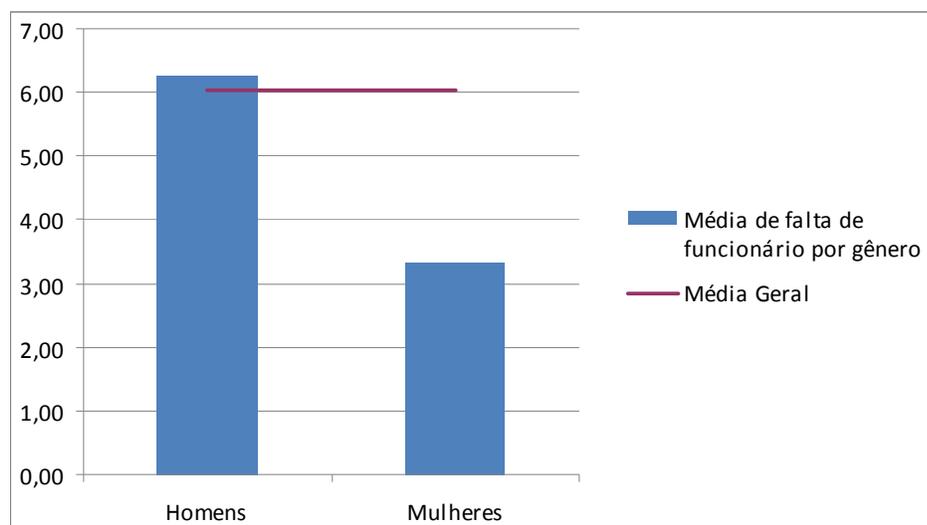


Gráfico 10: Absenteísmo por Gênero durante o período de 2011:

Fonte: Elaborado pelo autor

Após a conclusão dos dados sobre o absenteísmo por gênero, constatou-se que, de acordo com a média geral de faltas dias/ano dos trabalhadores (6,04), os funcionários do gênero masculino foram os que mais se ausentaram, resultando em

uma média de 6,26 faltas dias/ano, bem acima da média geral. Em contrapartida, o gênero feminino ficou com uma média de 3,34 faltas dias/ano, conforme tabela 8 e gráfico 10.

4.2.3 Absenteísmo por Tempo de Serviço

O absenteísmo por tempo de serviço na “Construtora B”, após o levantamento dos dados cedidos, teve os seguintes resultados, conforme demonstrado na tabela 9:

Tabela 9: Absenteísmo por Tempo de Serviço – Período de 2011.

PERÍODO	Nº FUNC.	%	Nº FALTAS (DIAS)	%	MÉDIA/FALTAS (DIAS)
1 mês a 1 ano	25	23,81	186,33	29,40	7,45
1 ano a 2 anos	13	12,38	69,19	10,92	5,32
2 anos a 3 anos	11	10,48	96,14	15,17	8,74
3 anos a 4 anos	4	3,81	18,28	2,88	4,57
4 anos a 5 anos	2	1,90	10,83	1,71	5,42
5 anos a 6 anos	2	1,90	11,40	1,80	5,70
6 anos a 7 anos	1	0,95	25,83	4,07	25,83
7 anos a 8 anos	4	3,81	26,10	4,12	6,53
8 anos a 9 anos	2	1,90	8,38	1,32	4,19
9 anos a 10 anos	3	2,86	10,60	1,67	3,53
10 anos a 20 anos	37	35,24	166,55	26,28	4,50
acima de 20 anos	1	0,95	4,24	0,67	4,24
Total	105	100,00	633,87	100,00	6,04

Fonte: Elaborada pelo autor.

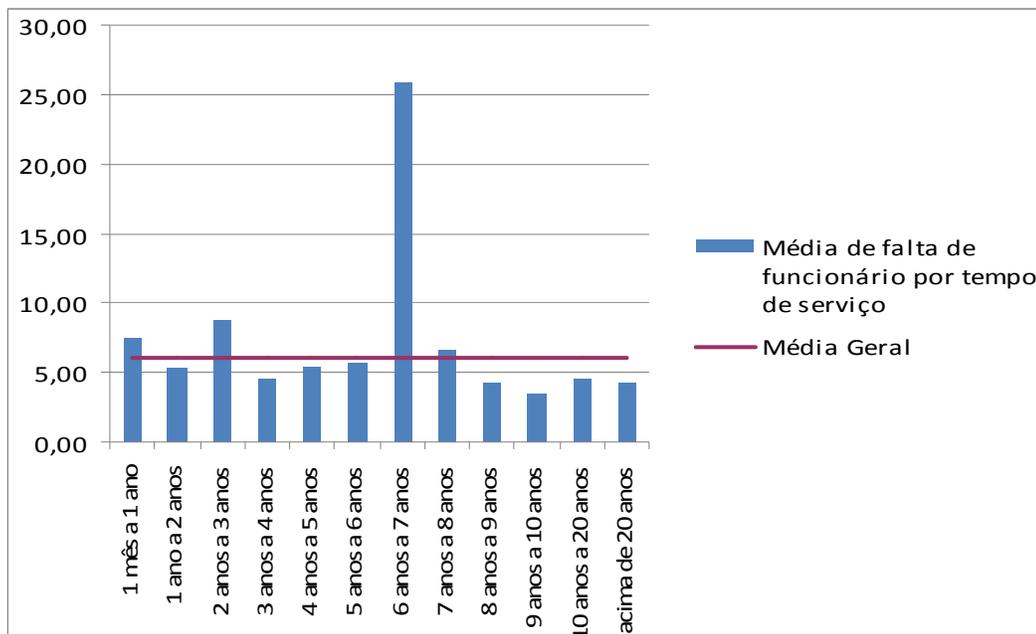


Gráfico 11: Absenteísmo por Tempo de Serviço durante o período de 2011:
Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme tabela 9 e gráfico 11, na variável tempo de serviço, os resultados mostram que apenas um funcionário que tinha de 06 (seis) a 07 (sete) anos de serviço foi o que mais se ausentou da empresa no ano de 2011, com uma média de 25,83 faltas dias/ano. Média esta que ficou bem acima da geral, que resultou em 6,04 faltas dias/ano. Todavia, os funcionários que tinham de 08 (oito) a 09 (nove) anos de serviço foram os que menos se ausentaram da empresa.

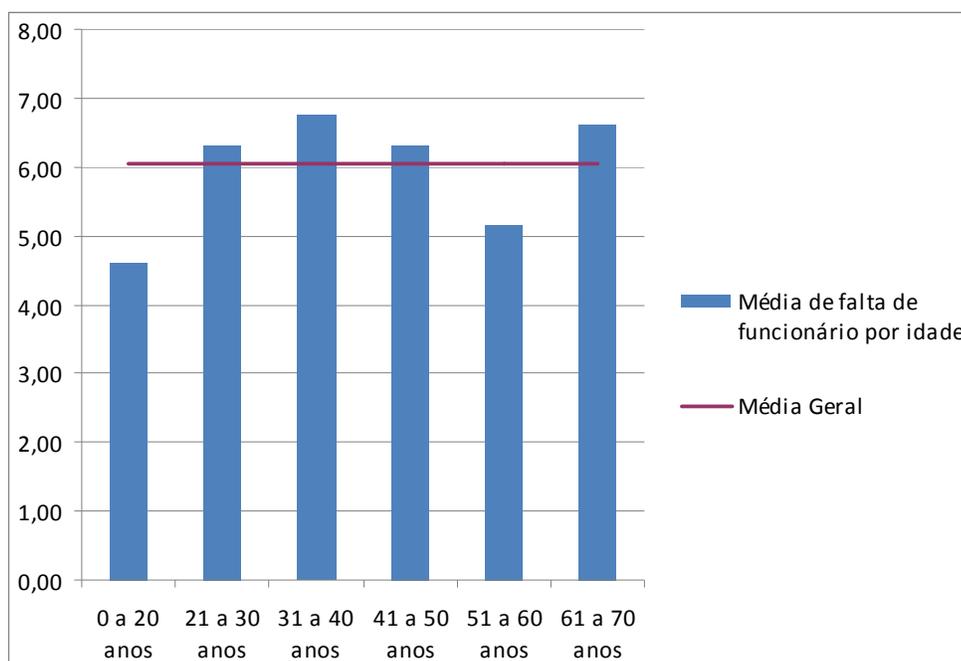
4.2.4 Absenteísmo por Idade

A variável idade também foi estudada nesta construtora a fim de obter informações sobre as ausências de seus funcionários. Os resultados foram os seguintes:

Tabela 10: Absenteísmo por Idade – Período de 2011.

IDADE	Nº FUNC.	%	Nº FALTAS (DIAS)	%	MÉDIA/FALTAS (DIAS)
0 a 20 anos	14	13,33	64,68	10,20	4,62
21 a 30 anos	28	26,67	176,71	27,88	6,31
31 a 40 anos	23	21,90	155,61	24,55	6,77
41 a 50 anos	14	13,33	88,37	13,94	6,31
51 a 60 anos	16	15,24	82,34	12,99	5,15
61 a 70 anos	10	9,52	66,16	10,44	6,62
Total	105	100,00	633,87	100,00	6,04

Fonte: Elaborada pelo autor.

**Gráfico 12:** Absenteísmo por Idade durante o período de 2011:

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação à idade, pôde-se concluir que os funcionários que tinham até 20 anos de idade, com uma média de 4,62 faltas dias/ano foram os que menos se ausentaram durante o período de 2011. Já os funcionários que tinham entre 31 e 40 anos foram os que mais faltaram no referido período, conforme tabela 10 e gráfico 12.

4.2.5 Absenteísmo por Cargos

O levantamento das ausências por cargos tiveram os seguintes resultados na Construtora “B”:

Tabela 11: Absenteísmo por Cargos – Período de 2011.

CARGO	Nº FUNC.	%	Nº FALTAS	%	MÉDIA/FALTAS
Ajudante Prático de Carpinteiro	1	0,95	12,50	1,97	12,50
Ajudante Prático de Manutenção	1	0,95	3,33	0,53	3,33
Ajudante Prático de Pedreiro	3	2,86	1,14	0,18	0,38
Almoxarife	5	4,76	25,07	3,96	5,01
Auxiliar Administrativo	5	4,76	19,59	3,09	3,92
Auxiliar de Almoxarife	1	0,95	0,00	0,00	0,00
Auxiliar de Limpeza	1	0,95	4,73	0,75	4,73
Auxiliar de Obras	34	32,38	293,58	46,32	8,63
Eletricista Manut. Equipamentos	1	0,95	5,91	0,93	5,91
Encarregado de Obras I	2	1,90	22,88	3,61	11,44
Encarregado de Obras II	3	2,86	3,18	0,50	1,06
Encarregado de Obras III	1	0,95	0,00	0,00	0,00
Engenheiro Júnior	1	0,95	0,00	0,00	0,00
Gerente de Obras	1	0,95	3,98	0,63	3,98
Mecânico Manut. Equipamentos	1	0,95	3,33	0,53	3,33
Oficial de Carpinteiro	4	3,81	15,33	2,42	3,83
Oficial de Manutenção	1	0,95	0,83	0,13	0,83
Oficial de Pedreiro	6	5,71	44,77	7,06	7,46
Oficial Pleno de Carpinteiro	4	3,81	39,76	6,27	9,94
Oficial Pleno de Pedreiro	16	15,24	66,75	10,53	4,17
Operador de Equipamentos	8	7,62	49,78	7,85	6,22
Técnico de Manutenção	2	1,90	0,00	0,00	0,00
Técnico de Obras I	1	0,95	4,17	0,66	4,17
Técnico de Obras II	2	1,90	13,26	2,09	6,63
Total	105	100,00	633,87	11,36	6,04

Fonte: Elaborada pelo autor.

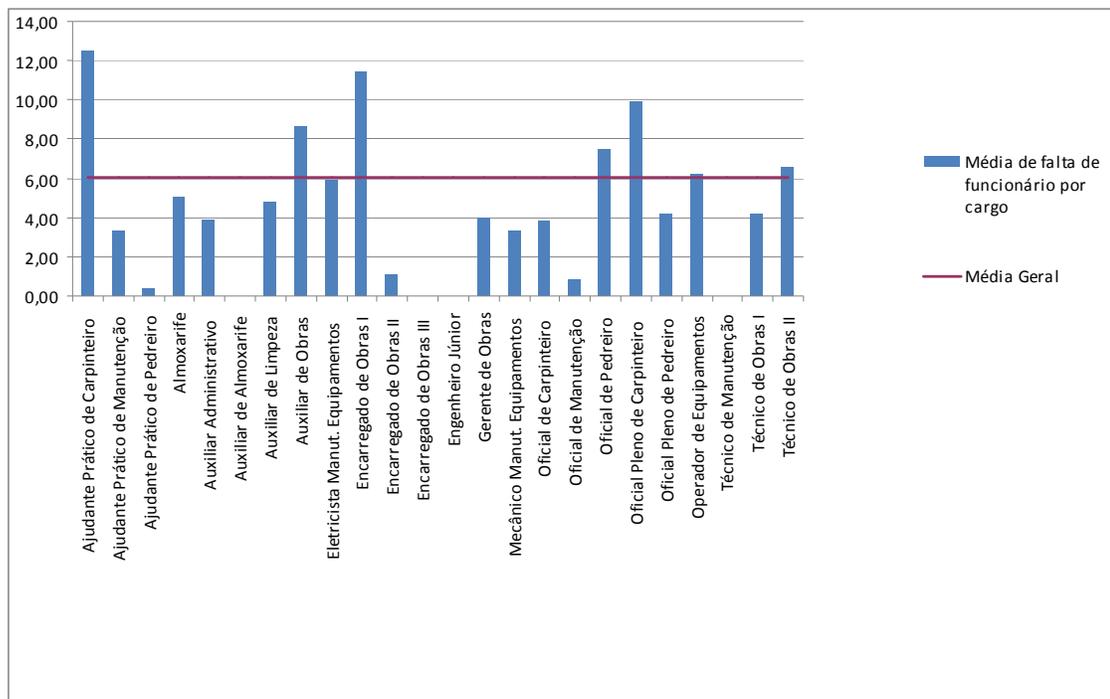


Gráfico 13: Absenteísmo por Cargos durante o período de 2011:
Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme a tabela 11 e o gráfico 13 e com base na média geral (6,04), constatou-se que o cargo de Ajudante Prático de Carpinteiro foi o que apresentou maior média de faltas dias/ano com um total de 12,50 com apenas 01 (um) funcionário. Em contrapartida, os funcionários com o cargo Ajudante Prático de Pedreiro foram os que menos se ausentaram no período de 2011, com uma média de 0,38 faltas dias/ano.

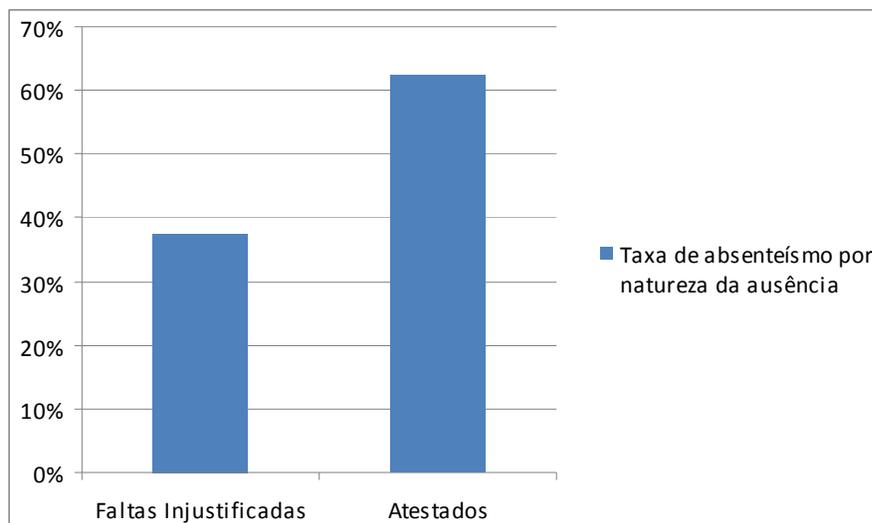
4.2.6 Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência)

As ocorrências que levaram os funcionários a se ausentarem de seus postos de trabalho no decorrer do ano de 2011 foram os seguintes, conforme tabela 12:

Tabela 12: Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência) – Período de 2011.

OCORRÊNCIA	Nº FALTAS (DIAS)	%
Faltas Injustificadas	238,53	37,63
Atestados	395,34	62,37
Total	633,87	100,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

**Gráfico 14:** Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência) durante o período de 2011:

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme demonstrado na tabela 12 e gráfico 14, quanto à natureza da ausência, os atestados foi o motivo pelo qual mais funcionários se ausentaram da empresa no período de 2011 com um índice de 62,37%. Já as faltas injustificadas tiveram um índice de 37,63%.

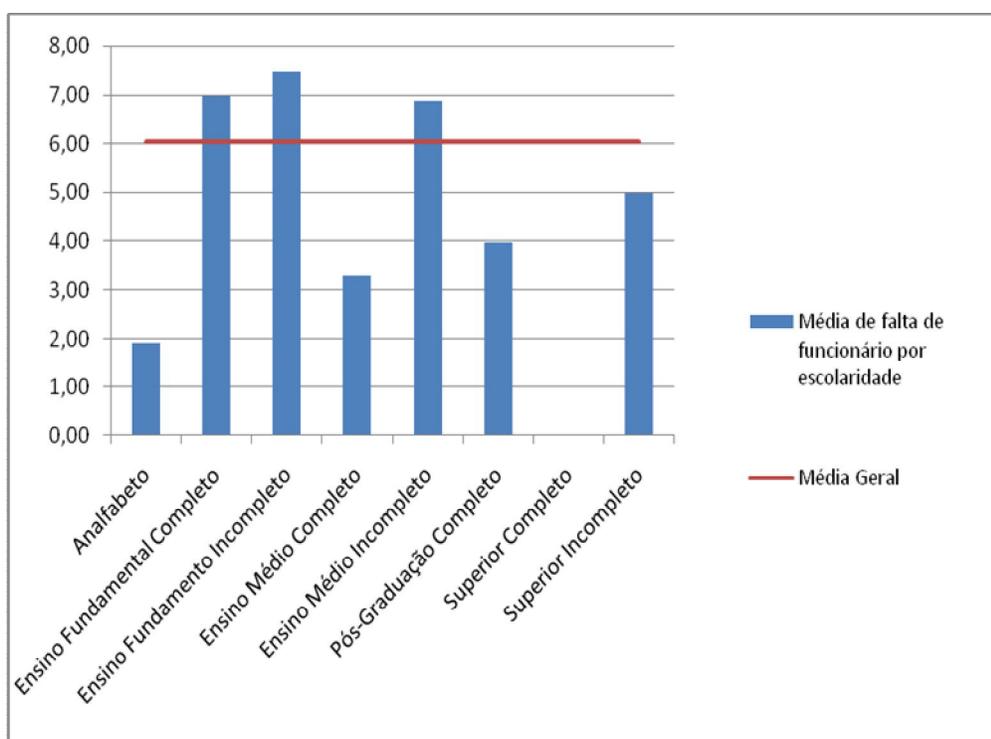
4.2.7 Absenteísmo por Escolaridade

A escolaridade foi outra variável estudada ao levantar as características do absenteísmo dos funcionários da **Construtora "B"**. Os resultados alcançados foram os seguintes:

Tabela 13: Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência) – Período de 2011.

ESCOLARIDADE	Nº FUNC.	%	Nº FALTAS (DIAS)	%	MÉDIA/FALTAS (DIAS)
Analfabeto	5	4,76	9,54	1,51	1,91
Ensino Fundamental Completo	14	13,33	97,56	15,39	6,97
Ensino Fundamento Incompleto	44	41,90	328,75	51,86	7,47
Ensino Médio Completo	21	20,00	69,21	10,92	3,30
Ensino Médio Incompleto	16	15,24	109,91	17,34	6,87
Pós-Graduação Completo	1	0,95	3,98	0,63	3,98
Superior Completo	1	0,95	0	0,00	0,00
Superior Incompleto	3	2,86	14,92	2,35	4,97
Total	105	100,00	633,87	100,00	6,04

Fonte: Elaborada pelo autor.

**Gráfico 15:** Absenteísmo por Escolaridade durante o período de 2011

Fonte: Elaborado pelo autor

Com base na média geral de faltas dias/ano (6,04), concluiu-se que os funcionários com ensino fundamental incompleto foram os que mais se ausentaram no decorrer do período de 2011 com uma média de faltas dias/ano de 7,47, bem acima da média geral. Os funcionários analfabetos foram os que menos se ausentaram da empresa com uma média de 1,91faltas dias/ano, conforme tabela 13 e gráfico 15.

Após o levantamento individual dos resultados alcançados nas Construtoras “A” e “B”, abaixo um quadro comparativo destes resultados entre as duas empresas pesquisadas:

Tabela 14: Comparativo das variáveis estudadas nas Construtoras “A” e “B” – Período de 2011.

CONSTRUTORA “A”				CONSTRUTORA “B”			
ÍNDICE GERAL							
Dias Ausentes		3711		Dias Ausentes		633,87	
Dias Trabalháveis		251		Dias Trabalháveis		251	
Nº Funcionários		356		Nº Funcionários		105	
Índice do Absenteísmo		4,15%		Índice do Absenteísmo		2,41%	
GÊNERO							
	Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)		Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)
Homens	323	3422	10,59	Homens	97	607,13	6,26
Mulheres	33	289	8,76	Mulheres	8	26,74	3,34
Total	356	3711	10,42	Total	105	633,87	6,04
TEMPO DE SERVIÇO							
	Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)		Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)
1 mês a 1 ano	290	3056	10,54	1 mês a 1 ano	25	186,33	7,45
1 ano a 2 anos	30	489	16,30	1 ano a 2 anos	13	69,19	5,32
2 anos a 3 anos	10	76	7,60	2 anos a 3 anos	11	96,14	8,74
3 anos a 4 anos	7	34	4,86	3 anos a 4 anos	4	18,28	4,57
4 anos a 5 anos	7	37	5,29	4 anos a 5 anos	2	10,83	5,42
5 anos a 6 anos	6	12	2,00	5 anos a 6 anos	2	11,40	5,70
6 anos a 7 anos	1	6	6,00	6 anos a 7 anos	1	25,83	25,83
7 anos a 8 anos	0	0	0,00	7 anos a 8 anos	4	26,10	6,53
8 anos a 9 anos	1	0	0,00	8 anos a 9 anos	2	8,38	4,19
9 anos a 10 anos	1	0	0,00	9 anos a 10 anos	3	10,60	3,53
acima de 10 anos	3	1	0,33	10 anos a 20 anos	37	166,55	4,50
				acima de 20 anos	1	4,24	4,24
Total	356	3711	10,42	Total	105	633,87	6,04
IDADE							
	Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)		Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)
0 a 20 anos	28	400	14,29	0 a 20 anos	14	64,68	4,62

21 anos a 30 anos	122	1247	10,22	21 anos a 30 anos	28	176,71	6,31
31 anos a 40 anos	100	995	9,95	31 anos a 40 anos	23	155,61	6,77
41 anos a 50 anos	65	576	8,86	41 anos a 50 anos	14	88,37	6,31
51 anos a 60 anos	35	475	13,57	51 anos a 60 anos	16	82,34	5,15
61 anos a 70 anos	6	18	3,00	61 anos a 70 anos	10	66,16	6,62
Total	356	3711	10,42	Total	105	633,87	6,04
CARGOS							
	Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)		Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)
Ajudante	1111	114	9,75	Ajudante Prático de Carpinteiro	1	12,50	12,50
Almoxarife A	0	2	0,00	Ajudante Prático de Manutenção	1	3,33	3,33
Almoxarife C	5	1	5,00	Ajudante Prático de Pedreiro	3	1,14	0,38
Aux. Limpeza	6	3	2,00	Almoxarife	5	25,07	5,01
Bombeiro Hidráulico	97	6	16,17	Auxiliar Administrativo	5	19,59	3,92
Bombeiro Hidráulico C	1	1	1,00	Auxiliar de Almoxarife	1	0,00	0,00
Carpinteiro A	28	6	4,67	Auxiliar de Limpeza	1	4,73	4,73
Carpinteiro B	82	14	5,86	Auxiliar de Obras	34	293,58	8,63
Carpinteiro C	30	13	2,31	Eletricista Manut. Equipamentos	1	5,91	5,91
Eletricista B	218	9	24,22	Encarregado de Obras I	2	22,88	11,44
Eletricista C	4	2	2,00	Encarregado de Obras II	3	3,18	1,06
Encarregado	0	2	0,00	Encarregado de Obras III	1	0,00	0,00
Operador de Betoneira	10	4	2,50	Engenheiro Júnior	1	0,00	0,00
Operador de Prancha	23	4	5,75	Gerente de Obras	1	3,98	3,98
Pedreiro A	152	14	10,86	Mecânico Manut. Equipamentos	1	3,33	3,33
Pedreiro B	907	49	18,51	Oficial de Carpinteiro	4	15,33	3,83
Pedreiro C	125	25	5,00	Oficial de Manutenção	1	0,83	0,83
Pintor A	62	6	10,33	Oficial de Pedreiro	6	44,77	7,46
Pintor B	295	24	12,29	Oficial Pleno de Carpinteiro	4	39,76	9,94
Pintor C	113	8	14,13	Oficial Pleno de Pedreiro	16	66,75	4,17
Serralheiro B	13	3	4,33	Operador de Equipamentos	8	49,78	6,22
Serralheiro C	35	2	17,50	Técnico de Manutenção	2	0,00	0,00
Sub Of. Betoneira	0	1	0,00	Técnico de Obras I	1	4,17	4,17
Sub Of. Bombeiro	4	2	2,00	Técnico de Obras II	2	13,26	6,63
Sub Of. Carpinteiro	93	9	10,33				

Sub Of. Eletricista	158	16	9,88				
Sub Of. Pedreiro	105	9	11,67				
Sub Of. Pintor	34	3	11,33				
Téc. Edificações	0	4	0,00				
Total	3711	356	10,42	Total	105	633,87	6,04
NATUREZA DA AUSÊNCIA (OCORRÊNCIA)							
	Nº Faltas	%			Nº Faltas	%	
Atestado	727	19,59		Faltas Injustificadas	238,53	37,63	
Auxílio Doença	607	16,36		Atestados	395,34	62,37	
Faltas Injustificadas	2372	63,92					
Licença Paternidade	5	0,13					
Total	3711	100,00		Total	633,87	100,00	
ESCOLARIDADE							
	Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)		Nº Func.	Nº Faltas	Média/ Faltas (dias)
Analfabeto	11	355	32,27	Analfabeto	5	9,54	1,91
Ensino Fundamental Completo	41	501	12,22	Ensino Fundamental Completo	14	97,56	6,97
Ensino Fundamental Incompleto	192	1754	9,14	Ensino Fundamental Incompleto	44	328,75	7,47
Ensino Médio Completo	88	837	9,51	Ensino Médio Completo	21	69,21	3,30
Ensino Médio Incompleto	21	264	12,57	Ensino Médio Incompleto	16	109,91	6,87
Pós-Graduação Completo	2	0,00	0,00	Pós-Graduação Completo	1	3,98	3,98
Superior Completo	1	0	0,00	Superior Completo	1	0	0,00
Superior Incompleto	0	0	0,00	Superior Incompleto	3	14,92	4,97
Total	356	3711	10,42	Total	105	633,87	6,04

Fonte: Elaborada pelo autor.

Capítulo 5

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Após uma análise descritiva dos dados coletados das 02 (duas) empresas pesquisadas, em relação às variáveis estudadas, temos a discutir que, primeiramente, o índice geral do absenteísmo da empresa **Construtora “A”** foi maior, com 4,15%. Em contrapartida, a **Construtora “B”** obteve um índice de 2,41%.

Ao estudar a variável gênero, observou-se que em ambas as construtoras, os funcionários do gênero masculino foram os que mais se ausentaram no período de 2011, indo de encontro aos relatos dos autores Chaudhury e NG (1992) e Keir (1917), que afirmam que as mulheres faltam mais, pois têm uma ligação relativamente fraca com seus empregos, além de terem uma dupla jornada de trabalho por causa das atividades desempenhadas em seus lares, como: papel de esposa e mãe. Isso também se confirma com os achados de Silva, Pinheiro e Sakurai (2008), porém Laaksomem *et al.* (2007), em seus estudos, colabora dizendo que estes resultados tendem a variar.

Em relação à variável tempo de serviço, ao ser analisada, pôde-se concluir que os funcionários com menos tempo de serviço foram os que mais faltaram ao trabalho no decorrer de 2011, tanto na **Construtora “A”** quanto na **Construtora “B”**, indo de encontro aos achados de Silva, Pinheiro e Sakurai (2008).

No tocante à idade, constatou-se que na **Construtora “A”** os funcionários mais novos foram os que mais se ausentaram, contrariando à teoria de Chaudhury e NG (1992) que afirmaram que os funcionários mais velhos eram os que apresentavam o maior índice do absenteísmo. Todavia, na **Construtora “B”** esta

teoria se confirma, visto que os trabalhadores com idade mais elevada foram os que mais se ausentaram. Silva, Pinheiro e Sakurai (2008) também encontram este resultado em seus estudos.

Quanto aos cargos, na **Construtora “A”**, os funcionários com o cargo de Eletricista B tiveram mais faltas dias/ano no período de 2011, porém na **Construtora “B”** o cargo de Ajudante Prático de Carpinteiro foi o que teve maior número de faltas dias/ano.

Na **Construtora “A”**, quanto à natureza da ausência (ocorrência), o motivo faltas injustificadas foi o que mais se destacou com uma taxa de absenteísmo de 63,92% das faltas ocorridas no decorrer do ano de 2011. Já na **Construtora “B”**, os atestados médicos foi o maior motivo de ausência, com uma taxa de 62,37%.

Em relação à escolaridade, os resultados das empresas foram contraditórios, visto que os funcionários analfabetos da **Construtora “A”** foram os que mais obtiveram faltas/ano. Em contrapartida, na **Construtora “B”** foram os que menos se ausentaram. Os que menos se ausentaram na **Construtora “A”** foram os funcionários com o ensino fundamental incompleto. Já na **Construtora “B”**, foram os que mais obtiveram faltas/ano. Independente destes resultados contraditórios, em ambas as construtoras os que mais se ausentaram foram os que tinham um baixo nível de escolaridade, ratificando os fatos narrados pelos autores Chaudhury e NG (1992) e indo de encontro aos relatos de Silva, Pinheiro e Sakurai (2008).

A variável dia da semana, apesar de apenas ter sido estudada na **Construtora “A”**, uma vez que na outra construtora houve limitação para obter dados desta variável, a terça-feira foi o dia que mais ocorreu faltas no decorrer do período de 2011.

Antes de analisarmos os dados por meio da Regressão de Poisson, fez-se necessário testar a distribuição das variáveis dependentes. Para isso, utilizou-se o histograma para verificar a normalidade dos dados (TADANO, UGAYA, FRANCO, 2009), conforme os gráficos abaixo:

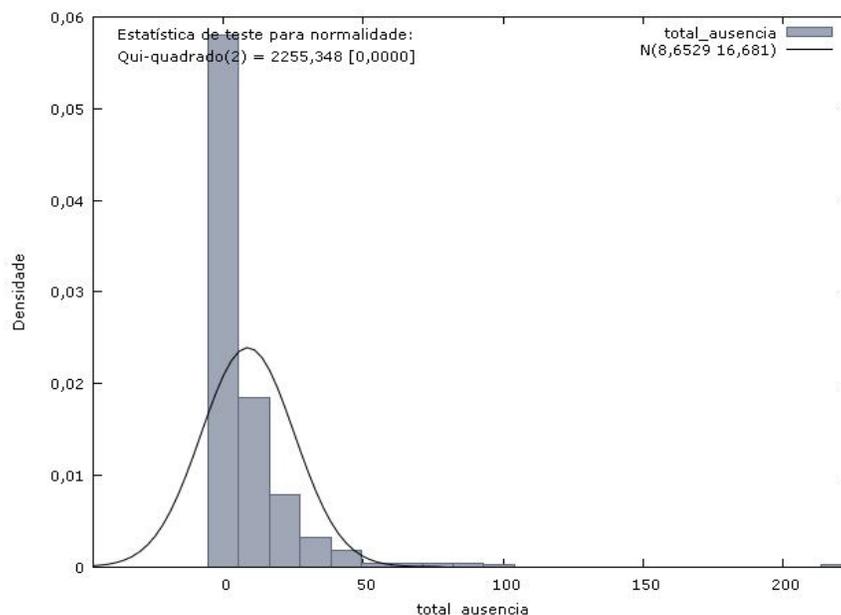


Gráfico 16: Histograma da Distribuição da Variável Dependente Total de Ausências

Fonte: Elaborado pelo autor.

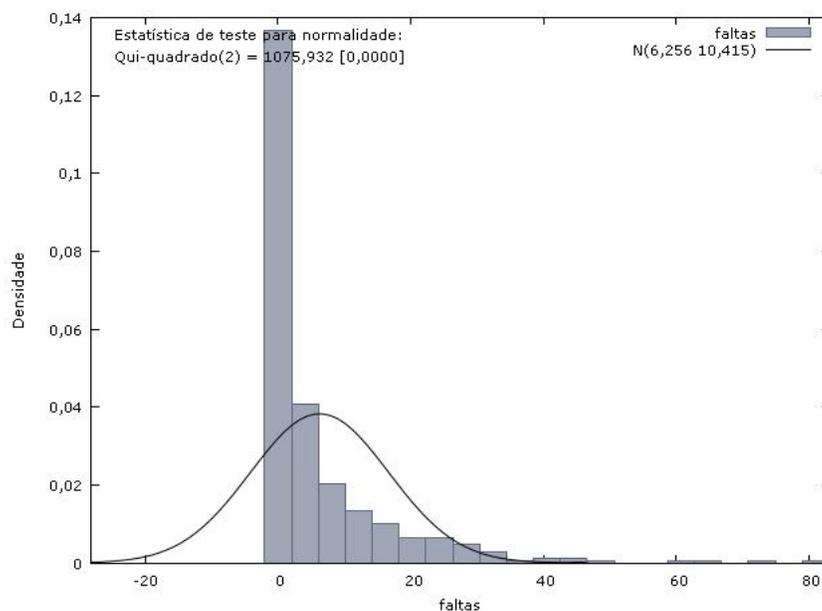


Gráfico 17: Histograma da Distribuição da Variável Dependente Faltas Injustificadas

Fonte: Elaborado pelo autor.

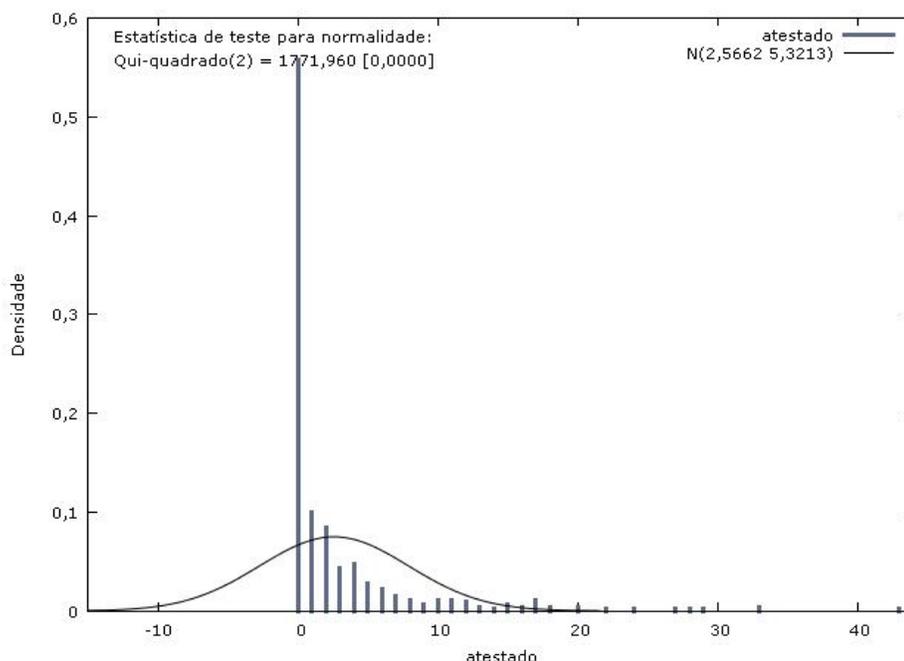


Gráfico 18: Histograma da Distribuição da Variável Dependente Atestados Médicos
Fonte: Elaborado pelo autor.

Com base nestes gráficos, observou-se que a distribuição é de Poisson, visto que os dados não seguem uma distribuição normal e sim com distribuição aproximadamente normal e mais, são não negativos em forma de contagem.

Deste modo, após estes testes, foi possível analisar os dados através da Regressão Poisson, com 461 observações (total de observações das duas empresas pesquisadas). Conforme procedimentos metodológicos desta pesquisa, pôde-se chegar aos seguintes resultados e análises:

Tabela 15: Correlação entre as variáveis dependentes (total de ausências, faltas injustificadas e faltas com atestados médicos) e as variáveis independentes (idade, gênero e escolaridade)

	Total de Ausências	Faltas Injustificadas	Faltas com Atestados Médicos
IDADE	-0,0137061* (0,000)**	-0,301049* (0,000)**	0,0164837* (0,000)**
GÊNERO***	-0,1345172* (0,026)**	-0,393253* (0,000)**	0,2337033* (0,018)**

ESCOLARIDADE****			
Fundamental incompleto	-1,216821* (0,000)**	-0,7514307* (0,000)**	0,3182934* (0,077)**
Fundamental completo	-0,9741958* (0,000)**	-0,6073719* (0,000)	0,1201323* (0,549)**
Médio incompleto	-1,223265* (0,000)**	-0,8917548* (0,000)**	0,918625* (0,000)**
Médio completo	-1,269274* (0,000)**	-0,8578476* (0,000)**	0,1352411* (0,478)**
Superior incompleto	-18,60838* (0,987)**	-16,88562* (0,980)**	1,252317* (0,000)**
Superior completo	-18,51139* (0,990)**	-16,62168* (0,984)**	-14,49723* (0,984)**
Pós-graduação completo	-18,5261* (0,987)	-16,70416* (0,980)**	-0,2909886* (0,583)**

Fonte: Elaborada pelo autor.

Notas: *coeficientes; **significante a 5%; ***0=masculino e 1=feminino; *****Dummy* como base: analfabetos; Células sombreadas com p-valor < 0,05 (coeficientes com significância)

Em relação à variável independente gênero e levando em consideração que há significância dos coeficientes das variáveis dependentes (total de ausências, faltas injustificadas e atestados médicos), visto que o p-valor é < 0,05, observou-se que, no que tange à variável dependente total de ausências, as mulheres faltam, em média, 13,45% a menos que os homens e quanto à variável dependente faltas injustificadas, as mulheres faltam, em média, 39,32% a menos, resultados estes que não confirmam a primeira hipótese e, mais, contradizem os relatos dos autores Chaudhury e NG (1992) e Keir (1917), que falam que o gênero feminino tende a se ausentar mais que o gênero masculino. Os achados de Silva, Pinheiro e Sakurai (2008) também afirmam esta teoria que as mulheres tendem a se ausentar mais. Analisando apenas a variável dependente atestados médicos, pôde-se afirmar que as mulheres faltam, em média, 23,37% a mais que os homens, resultado este que, além de ratificar a literatura, confirma a primeira hipótese de que as mulheres tendem a se ausentar mais que os homens por serem mais propensas a adoecerem, além de terem uma jornada extensiva ao trabalho, com as atividades do lar. Essa

variável independente gênero é caracterizada como *dummy*, onde foi atribuído 0 para gênero masculino e 1 para gênero feminino.

Para análise dos resultados da variável independente escolaridade (*dummy*) com a variável dependente total de ausências, calculou-se o exponencial, logo, para o nível de escolaridade fundamental incompleto: $1 - \exp(-1.216821) = 0,705$; nível de escolaridade fundamental completo: $1 - \exp(-.9741958) = 0,622$; nível de escolaridade médio incompleto: $1 - \exp(-1.223265) = 0,706$; e nível de escolaridade médio completo: $1 - \exp(-1.269274) = 0,712$. Para os demais níveis, os resultados foram rejeitados, uma vez que o p-valor encontrado nestes níveis (0,987, 0,990 e 0,987, respectivamente) são maiores que o nível de significância, ou seja, 0,05%, não tendo significância em seus coeficientes.

Deste modo, podemos então observar que os funcionários com nível fundamental incompleto faltaram, em média, 70,5% a menos que os analfabetos. Os funcionários com o ensino fundamental completo faltaram, em média, 62,2% a menos que os analfabetos. Os funcionários com ensino médio incompleto se ausentaram, em média, 70,6% a menos que os analfabetos e por fim, os que tinham ensino médio completo se ausentaram da empresa, em média, 71,2% a menos que os analfabetos. Estes resultados corroboram com a literatura e confirmam a segunda hipótese que relatam que os funcionários com menos escolaridade tendem a se ausentar mais (CHAUDHURY e NG, 1992), além dos achados de Silva, Pinheiro e Sakurai (2008) que também confirma esta teoria.

Ainda analisando esta variável independente com a variável dependente faltas injustificadas, em todos os níveis de escolaridade, exceto os de ensino superior incompleto, ensino superior completo e pós-graduação completo, visto que os mesmos têm um p-valor $> 0,05$, tornado insignificante a análise de seus

coeficientes, pôde-se observar que os resultados mostram que os funcionários com ensinos fundamental incompleto (-75,14%), fundamental completo (-60,73%), médio incompleto (-89,17%) e médio completo (-85,78) faltaram, em média, menos que os analfabetos, ratificando a literatura e confirmando a segunda hipótese que dizem que os menos escolarizados faltam mais que os que possuem um nível de escolaridade maior.

E por fim, analisando esta variável escolaridade com a dependente atestados médicos, os únicos coeficientes com significância são os de ensinos médio incompleto e superior incompleto, uma vez que seus p-valor são $< 0,05$, logo, pôde-se observar que, em relação ao ensino médio incompleto, os funcionários faltam, em média, 91,86% e os de ensino superior incompleto, faltam, em média, 125,23%, ambos a mais que os analfabetos. Estes resultados vão de encontro com o referencial teórico desta pesquisa que afirma que os mais escolarizados faltam menos (CHAUDHURY e NG, 1992; SILVA, PINHEIRO, SAKURAI, 2008), além de não confirmar a segunda hipótese.

Vale ressaltar que os resultados encontrados nos níveis de escolaridade superior incompleto, superior completo e pós-graduação completo, em relação à variável independente escolaridade, podem ter tido tais resultados e análises em virtude de terem poucos funcionários na amostra com estes níveis de escolaridade, tornando praticamente insignificantes.

No tocante à variável independente idade e com base no p-valor das variáveis dependentes (total de ausências, faltas injustificadas e atestados médicos), nota-se que há significância dos seus coeficientes, ou seja, p-valor $< 0,05$.

A variável idade em relação à variável dependente total de ausências, para cada ano a mais de idade, o funcionário falta, em média, 1,37% a menos; quanto à

variável dependente faltas injustificadas, para cada ano a mais de idade, o funcionário falta, em média, 30,10% a menos, resultados estes que vão de encontro ao referencial teórico, visto que os autores Chaudhury e NG (1992) relatam que quanto mais velho o funcionário, ele se torna mais propenso a se ausentar na empresa. Estes mesmos autores ainda relatam há estudos em que este resultado pode ser o contrário. Os estudos de Silva, Pinheiro e Sakurai (2008) também falam que os mais velhos se afastam mais. Nesta ocasião, a terceira hipótese não se confirma. Em contrapartida, quanto à variável dependente atestados médicos, para cada ano a mais de idade, o funcionário falta, em média, 1,64% a mais, resultado este que diferentemente das outras variáveis dependentes, vai ao encontro dos achados dos autores Chaudhury e NG (1992), bem como de Silva, Pinheiro e Sakurai (2008), confirmando a terceira hipótese.

Capítulo 6

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo visou identificar e analisar as características do absenteísmo dos funcionários de duas empresas do Setor de Construção Civil da Região Metropolitana do Estado do Espírito Santo, de maneira distinta dos demais estudos sobre o absenteísmo que, em sua maioria, focava na área da saúde.

Ao levantar estas características do absenteísmo, foi feito um estudo comparativo entre as duas construtoras pesquisadas no decorrer do período de 2011, aplicando uma análise descritiva dos dados e resultados. Não obstante, foi aplicado a Regressão de Poisson, correlacionado as variáveis dependentes total de ausências, faltas injustificadas e atestados médicos com as variáveis independentes idade, gênero e escolaridade (explicativas) a fim de testar as hipóteses elaboradas para esta pesquisa.

Antes de tudo, vale ressaltar que este fenômeno absenteísmo se faz presente em todas as empresas, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte, uma vez que o mesmo se dá pela ausência voluntária ou involuntária dos funcionários, provocando redução da produtividade, dos produtos/serviços, afetando à satisfação dos clientes e conseqüentemente ocasionando custos para as organizações, conforme referencial teórico desta pesquisa e, como soluções, pesquisadores apontam as seguintes: horários de trabalho e termos de contratos flexíveis; conhecimento e controle profundo do absenteísmo, programas de qualidade de vida, incentivos salariais (devido aos baixos salários pagos à categoria), dentre outras.

De acordo com as hipóteses levantadas, a princípio se afirmou que os funcionários do gênero feminino; com menos escolaridade e mais velhos tendem a se ausentar mais de seus postos de trabalho, conforme os achados da literatura.

No tocante aos resultados encontrados com o levantamento de dados das empresas pesquisadas, concluiu-se que, em relação à idade, na **Construção “A”** os mais novos foram os que mais se ausentaram e na **Construtora “B”**, os mais ausentes foram os mais velhos. Resultados estes que ora confirmaram os construtos, ora foram de encontro deles. Na correlação entre as variáveis estudadas, as dependentes total de ausências e faltas injustificadas confirmaram a maior incidência de faltas nos funcionários mais novos e na variável atestados médicos os mais velhos se ausentaram mais no decorrer do período de 2011. Os estudos anteriores confirmam que quando os funcionários mais velhos se ausentam mais é devido à problemas de saúde, porém resultados deste estudo mostraram que a teoria não se aplica na sua totalidade para as empresas de construção civil pesquisadas, havendo a necessidade de novos e outros estudos; períodos diferentes e correlacionado novas variáveis.

Em relação à escolaridade, concluiu-se que na **Construtora “A”**, os funcionários analfabetos foram os que mais se ausentaram, porém na **Construtora “B”** os que tinham o ensino fundamental incompleto foram os mais ausentes. Levando em consideração que os funcionários analfabetos são iletrados e os de ensino fundamental incompleto possuem uma baixa escolaridade, pôde-se concluir também que estes resultados confirmaram os estudos anteriores. Também confirmou-se quando a escolaridade foi correlacionada com as variáveis dependentes total de ausências e faltas injustificadas. A mesma análise, porém, correlacionada com a variável dependente atestados médicos, concluiu-se, através

dos resultados, que os funcionários com ensino médio e superior incompleto se ausentaram mais que os analfabetos, sendo assim, desfavoráveis com a literatura que diz que os mais escolarizados faltam menos diante de uma certa autonomia e participação na empresa. Diante disso, ratifica-se a necessidade de correlacionar novas variáveis à escolaridade.

Diante dos resultados das empresas pesquisadas de que os homens faltaram mais que as mulheres, indo de encontro à literatura, há de se observar que no Setor de Construção Civil, em sua maioria, os funcionários do sexo masculino são os mais empregados, devido às atividades que são desempenhadas pelos mesmos e pela peculiaridade encontrada neste setor. Na correção entre as variáveis, no total de ausências e faltas injustificadas, as mulheres faltaram menos e na variável atestados médicos houve mais faltas por parte delas. Diante destes resultados e de acordo com os relatos da literatura quanto aos aspectos particulares do gênero feminino, pode-se concluir que há a necessidade de se estudar este gênero correlacionando ao absenteísmo-doença a fim de testar as evidências apontadas pelos autores do referencial teórico.

Uma vez que em uma das empresas pesquisadas a maior taxa de absenteísmo se deu pelo motivo de faltas injustificadas e na outra por atestados médicos e, levando em consideração a teoria, as faltas injustificadas (também chamadas de ausências voluntárias) podem ter ocorrido devido a um comportamento inadequado dos funcionários, falta de motivação, falta de uma boa relação de trabalho, retaliação por parte dos funcionários frente às frustrações laborais e também por estresse organizacional, além de protesto a certas situações da empresa. Já os atestados médicos que, considerados como sendo as ausências involuntárias, são pertinentes devido a problemas de saúde por parte dos

funcionários. Neste aspecto, sugere-se um estudo aprofundado, conforme já mencionado, do absenteísmo-doença dentro do Setor de Construção Civil, visto que este foco já foi estudado por diversos autores na área da saúde.

Outros estudos testando outras variáveis dependentes e independentes irão enriquecer ainda mais a pesquisa neste setor produtivo.

Como limitação, destaca-se a dificuldade de acesso aos dados do absenteísmo das empresas de construção civil, ora por falta de um sistema de controle, ora por falta de disponibilidade por parte dos responsáveis pelo departamento pessoal, o que ocasionou uma restrição na coleta de dados desta pesquisa. Observou-se, inclusive, a falta de controle de acesso às informações funcionais dos trabalhadores, dificultando assim levantar informações sobre a ausência destes trabalhadores.

Todavia, tal assunto, inquestionavelmente interminável, haja vista sua complexidade, poderá ser acompanhado através de pesquisas futuras, como por exemplo, ampliar os estudos do absenteísmo na área de construção civil e entender as razões que levam os funcionários a se tornarem absenteístas, levando em consideração as causas intrínsecas que dizem respeito à natureza e as condições do trabalho (supervisão ineficiente e falta de controle); as causas extrínsecas que dizem respeito às políticas de pessoal das organizações (baixos salários e condições de trabalho), bem como as causas de personalidade que dizem respeito ao comportamento do funcionário (conflitos, imaturidade ou desmotivação). Uma vez que se encontram muitos estudos na área da saúde, sugere-se também que o absenteísmo seja estudado dentro outros setores produtivos, enriquecendo assim as pesquisas da academia.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, S. G. How much does absenteeism cost? **The Journal of Human Resources**, v. 18, n. 3, p. 379-393, 1983.
- ALVES, M.; GODOY, S. C. B.; SANTANA, D. M.. Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 59, n. 2, Apr. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672006000200014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Set. 2012.
- BARMBY, T.; ORME, C.; TREBLE, J. Worker absence histories: a painel data study. **Labour Economics**, n. 2, p. 53-65, 1995.
- BAKKER, A. B. *et al.* Jobs demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. **Journal of Vocational Behavior**, n. 62, p. 341-356, 2003.
- BERNSTORFF, V. H.; DAL ROSSO, S. O absenteísmo ao trabalho como forma de resistência à intensificação do trabalho, à insatisfação profissional e ao estresse ocupacional. In: XXXII ENCONTRO DA ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1 CD-ROM.
- BRADLEY, S.; GREEN, C.; LEEVES, G. Worker Absence and Skirking: evidence from matched Teacher-School Data. **Lancaster University Management School**, p. 1-40, 2004/026.
- BRASIL. Ministério do Planejamento. **Sobre o PAC**. Disponível em: <<http://www.pac.gov.br/sobre-o-pac>>. Acesso em: 03 Nov. 2012.
- CHAUDHURY, M.; NG, I. Absenteeism predictors: least squares, rank regression, and model selection results. **The Canadian Journal of Economics**, v. 25, n.3, p. 615-635, 1992.
- COSTA, F. M. da; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. de. Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 62, n. 1, p. 38-44, Feb. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672009000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Set. 2012.
- CRESWELL, Jhon W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- ESPÍRITO SANTO (Estado). Secretaria de Estado de Desenvolvimento. **Construção Civil**. Disponível em: <http://www.sedes.es.gov.br/default.asp?arq=construcao_civil_sp>. Acesso em: 23 Ago. 2010.
- FERREIRA, R. C. et al . Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 2, p.

259-268, Apr. 2012. Disponível em:

<http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Set. 2012.

GAUDINE, A.P., SAKS, A.M. Effects of an absenteeism feedback intervention on employee absence behavior. **Journal of Organizational Behavior**, v. 22, n. 1, p. 15-29, 2001.

INOUE, K. C. et al. Absenteísmo-doença da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 61, n. 2, p. 209-14, Apr. 2008. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672008000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Set. 2012.

IRIART, J. A. B. et al. Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. **Ciência Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 165-174, Fev. 2008. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000100021&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 Maio 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Sala de Imprensa:** contas nacionais trimestrais-indicadores de volume e valores correntes. Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2093. Acesso em: 19 Ag. 2012.

JUNKES, M. B.; PESSOA, V. F. Financial expense incurred by medical leaves of health professionals in Rondonia public hospitals, Brazil. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Ribeirão Preto, v. 18, n. 3, p. 114-121, Jun. 2010. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692010000300016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 Set. 2012.

KEIR, J. S. **The Reduction of Absences and Lateness in Industry**. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, v. 71, Stabilizing Industrial Employment. Reducing the Labor Turnover, p. 140-155, 1917.

KEER, J. H.; VOS, M. Employee Fitness Programmes, Absenteeism and General Well-Being. **Work & Stress**, v. 7, n. 2, p. 179-190, 1993.

LAAKSONEN et al. Explanations for Gender Differences in Sickness absence: evidence from middle-aged Municipal Employees from Finland. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 65, p. 1-6, 2007.

MCDONALD, J. M.; SHAVER, A. V. **An Absenteeism Central Program**. **Journal of Nursing Administration**, v. 11, n. 5, p. 13-18, 1981.

NETO, F. P. De C. **Passado e Presente do Sistema de Relações de Trabalho no Brasil**. Educação & Sociedade, Campinas, v. 22, n. 77, Dez. 2001. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302001000400018&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 26 Ag. 2012.

OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. **Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 37, n. 125, June 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000100018&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Set. 2012.

OLIVEIRA, G. G. A.; GRANZINOLLI, L. M.; FERREIRA, M. C. V. Índice e características do absenteísmo dos servidores públicos da universidade federal de viçosa. In: XXXI ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CR-ROM.

OLIVEIRA, R. P. de; IRIART, J. A. B. **Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil.** Psicologia em Estudo. Maringá, v. 13, n. 3, 437-445, Set. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722008000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 Maio 2012.

ONES, D. S.; VISWESVARAN, CH., SCHMIDT, F. L. Personality and Absenteeism: a Meta-Analysis of Integrity Tests. **European Journal of Personality.** n. 17, p. 19-38, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Resolução relativa à medição do rendimento ligado ao emprego.** Estatísticas 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/bureau/stat/res/empinc.htm>. Acesso em: 17 Jun. 2012.

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

SANTANA, V. S.; OLIVEIRA, R. P.. **Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil.** Caderno Saúde Pública. Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, Junho 2004. Disponível em: <http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2004000300017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 Maio 2012.

SANTOS, Angélica de Vasconcelos Silva Moreira. **Causas do absenteísmo laboral:** características e/ou variáveis socioeconômicas. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2009.

SAVALL, H.; ZARDET, V. **Maîtriser les coûts et les performances cachés: le contrat d'activité périodiquement négociable.** 3. Ed. Paris: Economica, 1995.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. **Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise no período de 1998 a 2003.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000900009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 Set. 2012.

SILVA, P.; FILHO, C. S.. **Ocorrência de custos ocultos em operações de serviços**: insights sobre observação em uma sociedade de economia mista no Brasil. *Gestão & Produção*. São Carlos, v. 18, n. 3, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2011000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 Fev. 2012.

SILVEIRA, C. A. *et al.* **Acidentes de trabalho na construção civil identificados através de prontuários hospitalares**. *Rev. Esc. Minas. Ouro Preto*, v. 58, n. 1, Mar. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-44672005000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Set. 2012.

SZAJUBOK, N. K.; ALENCAR, L. H.; ALMEIDA, A. T. de. **Modelo de gerenciamento de materiais na construção civil utilizando avaliação multicritério**. *Produção*. São Paulo, v. 16, n. 2, Ag. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132006000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 Maio 2012.

TADANO, Y. U. F.; UGAYA, C. M. L., FRANCO, A. T. **Método de Regressão de Poisson: metodologia para avaliação do impacto da poluição atmosférica na saúde ocupacional**. *Ambiente & Sociedade*. Campinas, v. XII, n. 2, p. 241-255, jul.-dez., 2009.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

YANO, S. R. T.; SANTANA, V. S. **Faltas ao trabalho por problemas de saúde na indústria**. *Cadernos de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, v. 28, n. 5, May 2012. Disponível em: <http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2012000500013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 Set. 2012.

YIN, R. K. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.