

A INFLUÊNCIA DO ABSENTEÍSMO NA PRODUTIVIDADE: um estudo em uma empresa atuante no segmento de mineração no município de Paracatu/MG

Jaciene Arantes Lopes¹
Thália Marques Valadares²
Fátima Aparecida Martins³

262

Resumo: O presente estudo teve por objetivo identificar os principais reflexos do absenteísmo na produtividade em uma empresa prestadora de serviços no segmento de mineração na cidade de Paracatu/MG. Para atingir esse objetivo foi realizada uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, utilizando-se para a coleta de dados a análise documental. Para tanto, foram analisados os dados referente ao afastamento dos colaboradores por motivos de doença, estabelecendo-se a relação entre a função exercida, a quantidade de atestados protocolados e o número de dias de trabalho perdidos. Em seguida determinou-se os índices de absenteísmo, gravidade e frequência dos afastamentos, aplicando-se os resultados em uma tabela demonstrativa dos dados gerais de absenteísmo-doença. Como resultado, verificou-se que o índice de absenteísmo na empresa estudada, apesar de considerável, não é excessivo, mas merece atenção, devendo ser aplicadas medidas de controle, as quais também foram apresentadas.

Palavras-chave: Absenteísmo. Produtividade. Medidas de controle.

Abstract: The present study aimed to identify the main reflexes of absenteeism on productivity in a mining company in the city of Paracatu / MG. To achieve this objective, a descriptive research with a quantitative approach was carried out, using documental analysis for data collection. To this end, we analyzed data regarding the absence of employees due to illness, establishing the relationship between the function performed, the number of certificates attested and the number of lost work days. Then, the absenteeism, severity and frequency of sick leave were determined, applying the results in a table showing the general absenteeism-disease data. As a result, it was found that the absenteeism rate in the studied company, although considerable, is not excessive, but deserves attention, and control measures should be applied, which were also presented.

Keywords: Absenteeism. Productivity. Control measures.

1. Introdução

¹ Engenheira de Produção (UNITRI), Mestra em Agronegócios (UnB), Professora da Faculdade do Noroeste de Minas (FINOM). E-mail: jacieneal@hotmail.com

² Engenheira de Produção pela Faculdade Noroeste de Minas (FINOM)

³ Engenheira de Produção pela Faculdade Noroeste de Minas (FINOM)

Com a crescente competição por redução de custos e prazos, as empresas precisam direcionar suas atenções para a segurança de seus colaboradores no ambiente de trabalho. Segundo Barsano e Barbosa (2014), a segurança do trabalho define-se como a ciência que estuda as possíveis causas dos acidentes que ocorrem no ambiente de trabalho durante a realização de tarefas, visando promover um ambiente agradável e seguro para o empregado e empregador.

Scaldelai et al (2010) afirma que os fatores comportamentais no ambiente de trabalho podem ser divididos em 5 esferas: o indivíduo, seu setor de trabalho, a empresa, o cenário externo e a família. Neste sentido, Leboyer (1994) cita que o trabalho que antes era visto como um referencial de valorização pessoal, nos dias atuais já não oferece esta tranquilidade, uma vez que as pessoas se sentem improdutivas. Silva (2007) afirma que a liderança interfere diretamente nos resultados adquiridos, devendo manter os trabalhadores empenhados e motivados para que se obtenha efeitos positivos na produção. Esses fatores beneficiam a produtividade, a qualidade e os custos (SILVA, 2007).

Assim também, conforme Ruguê (2001), a qualidade de vida do trabalhador se torna importante para a empresa ao demonstrar que mediante as melhorias das condições de trabalho, a taxa de desperdício e absenteísmo vai ser significativamente menor. Do mesmo modo, o autor ressalta que o trabalhador terá satisfação e condições psicológicas saudáveis para realizar o trabalho.

No ambiente organizacional, as pessoas ofertam habilidades e conhecimentos que são utilizadas nos processos produtivos e crescimento empresarial, todavia, não se pode esquecer que as pessoas são seres humanos, com personalidade, expectativas e objetivos pessoais (ANDRADE, 2012).

De acordo com Lima et al (2013), quando os processos produtivos têm por objetivo alcançar a otimização dos recursos, aumentar a produtividade e reduzir as perdas e desperdícios, ao mesmo tempo, torna-se importante manter a segurança e proteção dos colaboradores para que as atividades sejam realizadas de forma correta. Neste sentido, o absenteísmo é visto como um grande problema para qualquer organização, seja pública ou privada, causando reflexos na produtividade e qualidade dos serviços prestados (ARAÚJO, 2012).

Ferreira (1986) define absenteísmo como ausência habitual no emprego. Conforme Araújo (2012), é um fenômeno complexo e difícil de ser gerenciado, devido às inúmeras situações a que os colaboradores são expostos. Além de problemas de ordem pessoal, a falta de

motivação e condições de trabalho que também podem causar essas ausências. Portanto, ainda segundo o autor, a saúde física e mental do trabalhador é motivo de preocupação para o indivíduo e para a organização.

Quick e Lapertosa (1982) dividem o absenteísmo em cinco tipos: absenteísmo voluntário, que é a ausência voluntária por motivos pessoais, sem justificativa legal ou por doença; absenteísmo compulsório é a suspensão do trabalhador, mesmo que contra a sua vontade, decidida pela empresa ou por motivos judiciais; absenteísmo legal, que compreende as ausências protegidas por lei, como licença maternidade e serviço militar; absenteísmo por patologia profissional, compreende as doenças adquiridas no ambiente profissional e acidentes de trabalho; e absenteísmo por doença, onde são justificadas por procedimentos médicos.

O diagnóstico das doenças que causam as ausências dos trabalhadores tem uma importância prática, para que possa existir a redução e prevenção, visando manter uma estrutura de proteção à saúde (ALVES, 2001). Ainda de acordo com o autor, do ponto de vista produtivo, torna-se necessário reconhecer que essas ausências causam problemas para a organização do trabalho e conseqüentemente trazem transtorno à empresa.

Neste sentido, as modificações ocorridas no ambiente de trabalho nas últimas décadas afetam os trabalhadores de forma individual e coletiva, onde a insegurança pelo desemprego faz com que se submetam a trabalhos em ambientes de situação precária, recebendo salários baixos e arriscando sua saúde (ELIAS, 2016).

Na maioria das vezes, os causadores de acidente possuem relação com as características de cada indivíduo. Assim sendo, a segurança está diretamente relacionada com o fator humano (SCALDELA et al, 2010). De acordo com Karasek e Theorell (1990), quando os trabalhadores são expostos a trabalhos de alta demanda e baixo controle, estão mais próximos de apresentarem comportamentos que demonstram desgaste psicológico, como depressão, fadiga, ansiedade e conseqüentemente doenças que irão gerar afastamentos. Ainda segundo o autor, o desgaste psicológico se dá devido ao tempo de exposição do trabalhador em situações de estresse, fazendo com que não se sinta em condições para assumir o controle e lidar com as circunstâncias adversas. Mediante o exposto, o estudo tem como propósito analisar os impactos do absenteísmo na produtividade, bem como, compreender as principais causas deste fenômeno em uma empresa mineradora da cidade de Paracatu/MG.

2. Metodologia

Quanto aos objetivos, este estudo trata-se de uma pesquisa descritiva. De acordo com Gil (2010), a pesquisa descritiva tem como foco descrever as particularidades de uma determinada população, e também podem ser realizadas com o objetivo de identificar prováveis relações entre variáveis.

Quanto a abordagem do problema, será realizada uma análise quantitativa. Através desse tipo de análise é possível quantificar os resultados e representá-los por meio de símbolos matemáticos e/ou estatísticos (MARTINS JÚNIOR, 2015).

Quanto aos procedimentos técnicos realizou-se uma pesquisa documental. A pesquisa documental é a utilização de dados que ainda não receberam tratamento analítico, organização e publicação (SANTOS, 2000). Ainda segundo o autor, o material utilizado pode ser amplo e ainda sofrer modificações de acordo com a necessidade da pesquisa.

A organização deste estudo refere-se à uma empresa brasileira de prestação de serviços, que foi fundada em 1957 e atua no segmento de mineração com ampla experiência em construções de grandes proporções, alteamento de barragens e monitoramento de riscos ambientais.

Para coleta de dados, os principais instrumentos foram documentos da organização em estudo, como por exemplo, planilhas e relatórios. Inicialmente foi encaminhado uma solicitação aos responsáveis pelo setor de enfermagem e recursos humanos para a realização desta pesquisa. Após ser liberado o uso das informações, os dados foram analisados, ordenados, tabulados e, por fim, apresentados em forma de tabelas e gráficos.

Realizou-se os cálculos de índice de gravidade, índice de frequência e duração média das ausências. O índice de gravidade é encontrado quando se divide o número de dias perdidos pela quantidade de trabalhadores; o índice de frequência é dado pela divisão do número de afastamento justificados por atestados médicos pelo número total de funcionários; e a duração média das ausências é o resultado da divisão do número de dias perdidos pelo número de atestados médicos (QUICK; LAPERTOSA, 1982). Também foi realizado o cálculo do absenteísmo de acordo com Marras (2011). Ressalta-se que as informações analisadas correspondem a um período de dois meses, sendo os meses de fevereiro e março de 2019.

3. Resultados e discussão

Inicialmente, ressalta-se que nesta seção serão analisadas informações oriundas de relatórios da organização em estudo, ao qual não tiveram anteriormente nenhum tratamento analítico.

Com base na Tabela 1, nota-se, no período analisado, que a empresa foco desse estudo apresenta um total de 858 funcionários, sendo 806 homens (93,93%) e 52 mulheres (6,07%). A faixa etária varia entre 18 e 65 anos. A carga horária semanal é de 44 horas, independente da função exercida pelo trabalhador. Os funcionários também cumprem 1 hora e 30 minutos de hora extra diariamente.

Quanto às atividades exercidas, foram identificados 54 cargos, dos quais destacam-se as seguintes funções: auxiliar administrativo, engenheiro, médico, mecânico, topógrafo, técnico de segurança, soldador, motorista, entre outros.

Tabela 1: Porcentagem dos trabalhadores de acordo com o sexo e número de atestados

	Sexo feminino	Sexo masculino	Total
Total de empregados	52	806	858
Atestados	12	56	68
Representatividade dos afastamentos (%)	17,64%	82,36%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

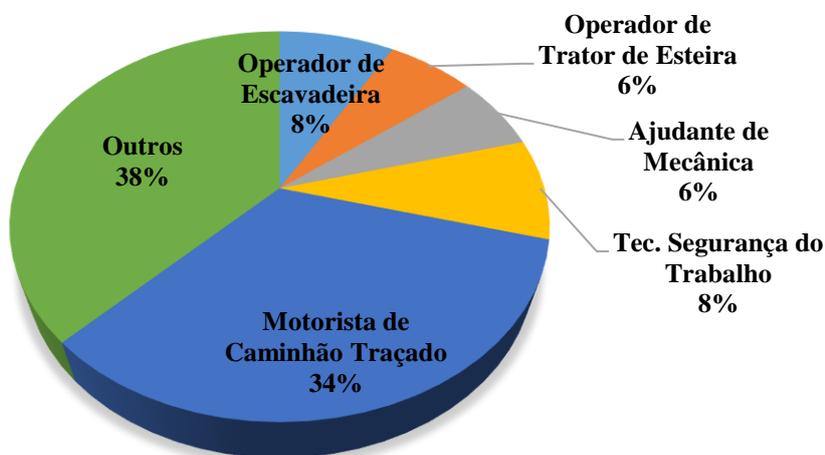
Conforme a Tabela 1, verifica-se que a maior proporção de afastamentos foi do sexo masculino, representando 82,36%. Esse fato pode ser justificado mediante a quantidade de funcionários do sexo masculino ser significativamente maior em relação ao sexo feminino.

Dando seguimento à análise, identificou-se que 48 funcionários registraram atestados, totalizando 508 dias não trabalhados. Esses registros são protocolados de acordo com o CID (Código Internacional de Doenças), tais como: exame ginecológico, exame médico geral, dor lombar baixa, transtorno misto ansioso e depressivo, labirintite, epilepsia, conjuntivite aguda, entre outros.

Em seguida, realizou-se a relação entre a função exercida e o número de atestados (Figura 1).

Figura 1: Relação entre função exercida e número de atestados.

Função Exercida x N° de Atestados



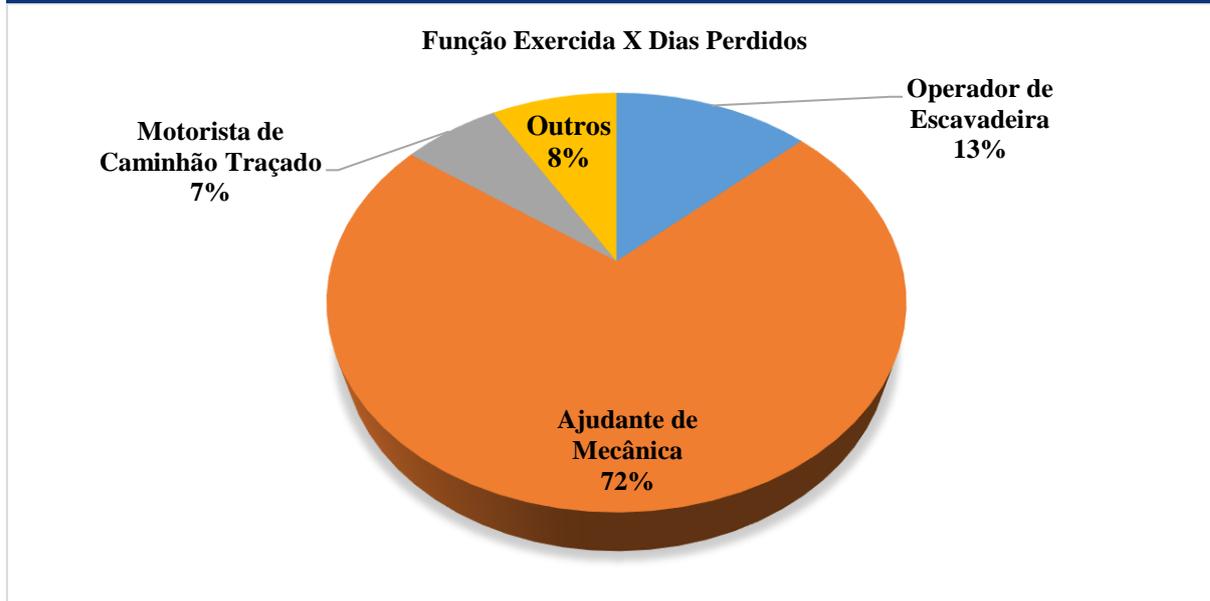
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Em relação a Figura 1, nota-se que os cargos mais afetados foram motorista de caminhão traçado (34%), operador de escavadeira (8%) e técnico de segurança do trabalho (8%). Nota-se que somente o motorista de caminhão traçado representa 34% dos atestados analisados.

Os motoristas de caminhões traçados apresentaram 16 atestados, totalizando 33 dias de trabalho perdido, conforme mostrado na Figura 2. Neste sentido, apesar dos motoristas de caminhões traçados representarem um alto índice de atestados, eles possuem relativamente um baixo impacto em dias perdidos. De acordo com os códigos CID, as causas que levaram aos afastamentos dos motoristas de caminhões traçados foram conjuntivite aguda, extração ou a doenças periodontais localizadas, dor abdominal, hérnia, esterilização, convalescença após cirurgia, entre outros.

Ao analisar os dias perdidos (Figura 2), dentre os motivos que levaram ao afastamento dos operadores de escavadeira, cita-se o transtorno depressivo recorrente e ansiedade generalizada, resultando em 60 dias perdidos.

Figura 2: Relação entre função exercida e dias perdidos.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Ainda de acordo com a Figura 2, apenas o ajudante de mecânica totalizou 72% dos dias totais de trabalho perdido. O motivo descrito para esse afastamento, representado pelo código F102 no CID, corresponde à transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool (síndrome de dependência). Na empresa estudada, um dos trabalhadores chegou a ficar 365 dias afastado por atestado decorrente de transtorno mental.

Embora o absenteísmo-doença tenha grande impacto nos aspectos produtivos e orçamentários da empresa, a demissão do colaborador que se encontra afastado em razão de atestado médico também traz prejuízos financeiros, além de ser contrária à boa-fé. De acordo com Pinheiro (2013), na legislação brasileira não existe proibição nem autorização ao empregador para dispensar o trabalhador que se encontra amparado por atestado médico, exceto no caso de afastamento por acidente de trabalho. O mesmo autor destaca que, contudo, caso a dispensa não seja baseada em justa causa, surge para a empresa a obrigação de pagamento de verbas rescisórias, que por muitas vezes podem perfazer um alto valor.

Destaca-se, ainda, que a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, em Recife-PE, determinou a reintegração de um funcionário demitido enquanto estava amparado por atestado médico, firmando o entendimento de que verificada a incapacidade laboral no momento da dispensa, o colaborador deve ser encaminhado para o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

Grande parte dos relatórios de atestados analisados mostram que doenças psicológicas são comuns entre todos os cargos, o que mostra a importância da promoção à qualidade de vida do trabalhador. É comum a ideia de que existe uma distância entre trabalho e saúde mental, como se os aspectos objetivos e subjetivos não pudessem contribuir para o adoecimento. Além disso, frequentemente o trabalho está associado a algo que não traz prazer, como algo que seja obrigatório para garantir o seu sustento (FERREIRA, 2007). Ainda de acordo com o autor, vale ressaltar que a saúde mental é um processo representado pela realidade vivenciada, que expressa determinadas condições de vida humana e a capacidade que cada indivíduo tem para enfrentar conflitos e desafios.

Conforme Ferreira (2011), a qualidade de vida do trabalhador (QVT), deve procurar estabelecer um alinhamento entre eficiência, eficácia e bem-estar no trabalho, buscando aumentar a produtividade e melhorar a qualidade de produtos e serviços, o que resulta em um ideal chamado “produtividade saudável”. O autor também ressalta que o foco de uma organização deve possuir um equilíbrio entre produtividade e o indivíduo, através da promoção de hábitos como a saúde corporativa, rendimento dos trabalhadores, atividades que promovam o lazer e apoio emocional para lidar com as consequências negativas que nascem no ambiente de trabalho.

De acordo com Silva (2014), as principais ações que podem ser estabelecidas pelas empresas são o respeito e a valorização do colaborador, eis que, quando estes se sentem motivados, a tendência é de que a produtividade seja maior; a implantação de um programa de psicologia e saúde ocupacional; o incentivo à realização de exames periódicos e a conscientização dos colaboradores quanto à importância do cuidado com a saúde.

Dando seguimento às análises, os dados obtidos foram utilizados para o cálculo do índice de absenteísmo referente aos trabalhadores efetivos do período em análise. De acordo com Marras (2011), esse índice tem como objetivo auxiliar nas análises de variações e tendências de horas perdidas de trabalho. Ainda seguindo as ideias expostas pelo autor, existem várias maneiras de quantificar o absenteísmo, entretanto, a fórmula mais utilizada é definida por:

$$Ia = \frac{Nhpx}{NhP} \times 100$$

NhP

Onde,

Ia = Índice de absenteísmo

Nhp = Índice de horas perdidas
NhP = Índice de horas planejadas

Tabela 2: Relação de horas dos meses de janeiro e fevereiro de 2019.

	Janeiro	Fevereiro	Total
Nº de horas previstas para trabalhar	193.160,00	198.660,00	391.820,00
Nº de horas trabalhadas	158.560,00	164.712,73	323.272,73
Total de horas perdidas	34.600	33.947,27	68.547,27

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

O número de horas planejadas de fevereiro e março totalizaram 391.820, com um número de 68.547,27 de horas perdidas. O índice de absenteísmo encontrado durante esses dois meses foi de 17,5%.

Conforme Macedo (2012), produtividade se refere à relação entre *output* (saída/produto final) e *input* (entrada/insumos) de uma atividade. Com as ausências dos trabalhadores no processo de entrada, a saída poderá diminuir ou ficar sobrecarregada, possivelmente afetando a qualidade e quantidade do serviço oferecido. Exemplificando, se um serviço é realizado por 4 pessoas (input) e produz 20 produtos (output), cada funcionário ficaria responsável por 5 destes produtos. Mas se 2 se ausentarem, os que permaneceram terão que desempenhar o trabalho em dobro, para compensar a produtividade daqueles que se ausentaram.

Em termos de custo, se a empresa possui um índice fixo de absenteísmo de 5% por exemplo, isto quer dizer que a empresa precisa orçar 5% a mais do seu pessoal do que realmente é necessário para o trabalho, porque 5% de seu efetivo está constantemente afastado (SOUTO, 1980). Desse modo, um elevado índice de absenteísmo possui impacto na organização como um todo, reduzindo a vantagem competitiva e a produtividade (ROZÁRIO, 2016), por isso, as empresas buscam soluções para a redução desse índice.

A partir disso, torna-se importante avaliar o índice de gravidade, que mede a gravidade dos afastamentos devido a sua duração, assim como, o índice de frequência que quantifica a constância com que esses eventos ocorrem, e a duração média dos afastamentos, que quantifica quantos dias serão perdidos em função da quantidade de atestados.

Tabela 3: Dados gerais devido aos afastamentos por doença.

Dados Gerais de Afastamentos por Doença	Fevereiro/Março
---	-----------------

Nº de dias perdidos	508
Nº de trabalhadores	858
Períodos de afastamento	68
Índice de gravidade	0,59
Índice de frequência	0,079
Duração média dos afastamentos	7,47

Fontes: Dados da pesquisa (2019)

Utilizando as fórmulas de acordo com Quick e Lapertosa (1982), o cálculo do índice de gravidade (número de dias perdidos/número de trabalhadores) resultou em 0,59; o índice de frequência (períodos de afastamentos/número de trabalhadores) resultou em 0,079; e a duração média dos afastamentos (número de dias perdidos/períodos de afastamento) foi de 7,47 dias.

De acordo com Couto (1987 *apud* SILVA, 2000), para a realidade brasileira, quando o índice de frequência é maior que 0,10 pode ser considerado excessivo. Por exemplo, a cada 200 trabalhadores, mais de 20 não compareceram ao trabalho devido à afastamento por doença. Observa-se que no caso em estudo esse índice ainda não é considerado excessivo, mas não significa que não mereça atenção.

Os índices têm a função de deixar o problema em evidência, possibilitando detectar as causas para que sejam tomadas medidas de controle (FLIPPO, 1978).

Dentre as principais medidas de controle do absenteísmo, destacam-se as de natureza repressiva, preventiva e reintegrativa (PENATTI, 2006 *apud* SILVA, 2014). Conforme o autor, as medidas repressivas têm como objetivo coagir o empregado a não se ausentar do trabalho desnecessariamente, nem abusar do direito de falta. As estratégias preventivas visam evitar que ocorram causas no ambiente de trabalho que possam causar a ausência do empregado. Por sua vez, as medidas reintegrativas objetivam obstar a reincidência das circunstâncias que levam ao absenteísmo.

Os mesmos autores destacam que, tratando-se de absenteísmo justificado por atestado médico, mostram-se inviáveis as medidas repressivas, haja vista que, neste caso, a ausência do trabalhador é justificada e amparada por lei. Assim, para evitar tal fenômeno, aplicam-se as estratégias preventivas e reintegrativas.

De acordo com Assunção (2012), as condutas preventivas do absenteísmo a serem tomadas pelo empregador são um conjunto de ações que proporcionem um ambiente de trabalho mais saudável tanto no aspecto físico quanto psicológico, consistentes em avaliação das principais causas de afastamento dos empregadores por atestado médico, promoção de ações

que incentivem os colaboradores a cuidar melhor da saúde, como a realização de exames periódicos e investir na segurança do trabalho, com o fito de evitar acidentes.

Quanto as medidas reintegrativas, Silva (2014) assevera que tratam-se das medidas tomadas pelo empregador para auxiliar e incentivar o trabalhador a retornar ao ambiente de trabalho após o período de afastamento, como é o caso da realocação, com a finalidade de evitar que a causa da ausência reincida.

4. Conclusão

Os dados obtidos nessa pesquisa apresentam os principais índices de absenteísmo-doença em uma empresa atuante no segmento de mineração na cidade de Paracatu/MG, bem como, proporciona um melhor entendimento a respeito do absenteísmo e suas consequências.

O principal objetivo do estudo foi estabelecer os impactos do absenteísmo na produtividade da empresa. Nesse sentido, foi verificado que como consequência do absenteísmo, ocorre a sobrecarga dos colaboradores remanescentes, os quais têm que compensar a produção do trabalhador ausente. Ademais, destacam-se os impactos financeiros do absenteísmo, uma vez que, o empregador deve dispor de recursos financeiros e orçamentários para suprir a falta do colaborador.

O investimento da empresa na qualidade do ambiente de trabalho tem implicação direta na produtividade, uma vez que, o colaborador possui melhores condições para exercer sua função, estando menos propenso a adquirir doenças decorrentes do labor, diminuindo significativamente o número de afastamentos. Assim, uma das estratégias de controle é o estabelecimento de ações que busquem a potencialização da saúde física e mental dos trabalhadores.

Os resultados obtidos na pesquisa demonstram que o índice de absenteísmo é de 17,5%, o índice de gravidade é 0,59, o índice de frequência é 0,079 e a duração média dos afastamentos é de 7,47 dias.

Foi possível concluir que o índice de frequência se encontra dentro do padrão esperado, não sendo considerado excessivo. Contudo, devem ser tomadas as medidas de controle necessárias para prevenção do absenteísmo, especialmente as estratégias preventivas e reintegrativas.

A relevância do presente estudo reside na sua aplicabilidade em empresas que busquem a diminuição do absenteísmo e a consequente potencialização da produtividade, bem como, no

aumento da qualidade no ambiente de trabalho, proporcionando uma melhor qualidade de vida para os colaboradores.

As conclusões obtidas constituem ainda em contribuição para o meio acadêmico, eis que podem ser utilizadas por diversos autores em estudos futuros, que tenham como objetivo averiguar os reflexos do absenteísmo e da qualidade de vida no trabalho, no âmbito da engenharia de produção.

5. Referências

ALVES, Márcia Guimarães de Mello et al. *Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português*. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 38, n.2, p.164-171, Abril, 2004.

ALVES, M.; GODOY, S. *Procura pelo serviço de atenção à saúde do trabalhador e absenteísmo-doença em um hospital universitário*. Rev. min. enf., 2001. v. 5, n. 1/2, p. 73–81.

ANDRADE, Rubia Manarim. *Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química*. 2012.

ARAÚJO, Jane Pereira. *Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior*. 2012. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Universidade de Brasília, Distrito Federal.

ASSUNÇÃO, Carlos Alberto Seabra. *Absenteísmo no serviço público*. 2012. 30 f. Monografia (Especialização em Medicina do Trabalho) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba/PR.
BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. *Segurança do trabalho: Guia Prático e Didático*. 1. ed. São Paulo: Editora Érica Ltda., 2014.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. *A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola*. Revista latino-americana de enfermagem, 2006. v. 14, n. 4, p. 517–525.

FERREIRA, A.B.de H. *Novo dicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro, (s/n), 1986.1838p.

FERREIRA, Borsoi. IZABEL, Cristina. *Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental*. Revista Psicologia e Sociedade, Belo Horizonte/MG, 19º volume, n. 1. Páginas 103-111, 2007.

FERREIRA, Mário César. *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília: LPA, 2011.

FLIPPO, Edwin B. *Princípios de administração de pessoal*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1978. Vol. 1.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2010.

LEBOYER, Claude Lévy. *A crise das motivações*. São Paulo: Atlas, 1994.

LIMA, Luciana Belo de; ARAÚJO, Nelma Mirian Chagas de; SILVA, Ricardo Moreira da. A relação entre segurança no trabalho e produtividade dos funcionários de um canteiro de obras em João Pessoa/PB. *Teoria e prática na engenharia civil*, São Paulo, n. 22, p. 51-60, 2013.

MACEDO, Mariano de Matos. Gestão da produtividade nas empresas. *Revista Organização Sistêmica*, Curitiba/PR, 1º volume, n. 1. p. 110-119, 2012.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 14º ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS JÚNIOR, Joaquim. *Como escrever trabalhos de conclusão de curso*. Petrópolis: Vozes, 2015.

MARTINS, Ronald Jefferson. et al. Absenteísmo por motivos odontológico e médico nos serviços público e privado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo/SP, n. 30, p. 09-15, 2005.

PINHEIRO, Adriano Martins. *Atestado médico: direitos e limites do trabalhador*. Disponível em: <<https://www.jornaljurid.com.br/colunas/meu-advogado/atestado-medico-direitos-e-limites-do-trabalhador>>. Acesso em 26 mai. 2019.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. *Análise do absenteísmo em usina siderúrgica*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 10(40): 62-67, 1982.

SANTOS, Antônio Raimundo dos. *Metodologia científica: a construção do conhecimento*. 3ª ed. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2000.

SCALDELAI, Aparecida Valdinéia. et al. *Saúde e segurança do trabalho*. São Caetano do Sul: Yendis Editora Ltda, 2010.

SILVA, Cláudia Fernanda Trindade. RODRIGUES, Gilmara Ribeiro Santos. Estratégias de Controle do Absenteísmo no Brasil. *Revista Científica*, 2014. v. 14, n. 29, p. 63-74.

SILVA, Diogo Cortês. *Um sistema de gestão da segurança do trabalho alinhado à produtividade e à integridade dos colaboradores*. 2007. 57 f. Monografia (Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora-MG.

SOUTO, D. F. *Absenteísmo, preocupações constantes das organizações*. Projeto n. 23/78 GRIDIS. 47 p. Rio de Janeiro, 1980.

TRT-6. Recurso Ordinário 0001367-13.2012.5.06.0013. Relator(a): Desembargadora Maria do Socorro Silva Emerenciano. DJE: 26/09/2014. Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br>>. Acesso em 26 mai. 2019.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Trad. Daniel Grassi. Porto Alegre: Bookman, 2001.