

CAUSAS DO ABSENTEÍSMO LABORAL NA PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DE HOTÉIS E MOTÉIS

**Karine Santana Alarcão¹,
Maria Aparecida de Souza Melo²**

1 Graduada do curso de Administração do Campus Anápolis de CSEH/UEG.

2 Doutora e Pós-doutora em Medicina Tropical e Saúde Pública, Docente da
Universidade Estadual de Goiás – Núcleo de Estudos e Pesquisas em Administração.

Resumo:

O termo absenteísmo é usado para apontar as faltas ou ausências dos empregados ao trabalho e tem se constituído em problema administrativo complexo e oneroso para as organizações de todos os setores produtivos e grupos socioprofissionais. Este estudo objetivou identificar o grau de importância atribuído pelos trabalhadores de hotéis e motéis aos fatores de absenteísmo laboral. Participaram voluntariamente 87 empregados vinculados a cinco hotéis e a sete motéis. Utilizou-se a Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL), de domínio público, para avaliar o nível de importância atribuída aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, psicossomáticos e de condições de trabalho, administrativo-laborais e de gestão do tempo e da carreira. Os dados coletados foram analisados por meio do Software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for Windows e envolveu análises descritivas; cálculos das médias; cálculos do alfa de Cronbach; testes de diferenças entre as médias; e o teste de correlações entre as variáveis. Os resultados apontaram que os trabalhadores dão média importância a todos os fatores do absenteísmo, medidos pelo instrumento e foram poucas as diferenças significativas estatisticamente encontradas nas correlações das características socioprofissionais com as subescalas da EFAL. Ações são importantes para desenvolver nos empregados o comprometimento afetivo com a empresa, com vistas a reduzir o absenteísmo e a rotatividade, melhorar a produtividade, reduzir custos e manter a competitividade.

Palavras-chave: Absenteísmo. Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL). Rotatividade. Recursos Humanos.

Introdução

O trabalho é tido como uma das fontes de satisfação das necessidades humanas, pois através dele é possível às pessoas a aquisição de valores e o desenvolvimento coletivo e individual. Também, é gerador de riscos para a saúde, pois pode ocasionar doenças quando o trabalhador não dispõe de recursos instrumentais suficientes ou adequados à realização das

tarefas. Ainda, constitui-se em fonte de bem-estar ou de mal-estar ocupacional, os quais se associam a diversos fatores pertinentes às condições profissionais. Dentre as consequências do mal-estar profissional encontram-se a insatisfação, o esgotamento, a ansiedade e o absenteísmo laboral (MURCHO; JESUS, 2014).

O absenteísmo é considerado um problema administrativo complexo e oneroso para as organizações, um fenômeno que perpassa por todos os setores produtivos e grupos socioprofissionais (MURCHO; JESUS, 2014). É assunto que preocupa cada vez mais as organizações, independentemente do ramo de atuação, pois é difícil verificar a origem das faltas dos empregados e, assim, estabelecer medidas para reduzir o absenteísmo (FRANÇA, 2013). O absenteísmo traz grandes consequências para as empresas, para os trabalhadores, para a economia, para a administração e, principalmente, para a produtividade da empresa, já que é o empregado que desenvolve as atividades da empresa e que tem contato direto com o cliente (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006).

O termo absenteísmo é usado para apontar a as ausências dos empregados ao trabalho, seja por falta, atraso ou por algo não planejado pelo trabalhador, mas que fez com que este não comparecesse ao trabalho (CHIAVENATO, 2009).

No Brasil, o tema é pouco estudado e os níveis de absenteísmo são bastante variados e associados com aspectos da empresa e com o ramo que ela atua. As maiores causas têm sido os acidentes de trabalho (61%) e o sexo feminino contribui predominante nesta causa (62%), com a faixa etária entre 30 e 40 anos (BOURGUIGNON, 1999).

Diante da carência de pesquisas relacionadas ao absenteísmo, principalmente em empresas da rede de moteleria e hotelaria, este estudo objetivou identificar os fatores que causam ou poderiam causar o absenteísmo dos trabalhadores de motéis e hotéis da região de Anápolis, Estado de Goiás, por meio do uso de instrumento de domínio público para medida desta variável.

Referencial Teórico

O “Absenteísmo, também denominado absentismo ou ausentismo, é uma expressão utilizada para designar as faltas ou ausências dos empregados ao trabalho”, ou seja, é a soma dos períodos em que os empregados da empresa não estão nas suas atividades, independente da causa, seja por atraso, por falta ou por algo intermediário (CHIAVENATO, 2000, p.190).

O absenteísmo pode ser classificado de várias formas, como, por exemplo, o absenteísmo por doença que é considerado como “o mais importante dos diversos tipos de absenteísmos existentes (absenteísmo legal, absenteísmo voluntário, absenteísmo por doença),

devido ao volume de ausências que acarreta” (COUTO, 1982, p. 12 *apud* MARQUES NETO, 2006 p.10).

O tipo de trabalho tem relação direta com as causas de afastamento de média duração (3 a 15 dias), enquanto que o absenteísmo de pequena duração (1 a 2 dias) associa-se aos fatores sociais e culturais do trabalho (COUTO, 1991 *apud* MARQUES NETO, 2006 p.11). Trata-se de um dos grandes problemas que os gestores no Brasil e no mundo devem enfrentar, de difícil diagnóstico e correção para os gestores das organizações de determinadas áreas, em função das diferentes características, além de se constituir em preocupação para as empresas pelo elevado custo, direto ou não, o que interfere no faturamento das organizações (MARQUES NETO, 2006).

A insatisfação e o estresse do empregado produzem na empresa importantes efeitos que não podem ser deixados de lado, entre os quais incluem a elevação dos custos de assistência médica, rotatividade, absenteísmo e violência no local de trabalho (WAGNER III; HOLLENCBEK, 2000).

As condições ambientais de trabalho, que se enquadram nos fatores relacionados à higiene do trabalho, relacionam-se às circunstâncias físicas que envolvem o ambiente de trabalho do empregado. Os três itens mais importantes das condições ambientais de trabalho são: iluminação, ruído e condições atmosféricas (CHIAVENATO, 2009).

O que aumenta a rotatividade e o absenteísmo é a insatisfação e a seleção de novos empregados é um processo custoso ou oneroso para a empresa, pois os custos são altos para substituir um empregado (WAGNER III; HOLLENBACK, 2000). Para enfrentar o desafio da rotatividade, muitas organizações estão planejando suas políticas de pessoal, melhorando as atividades dos cargos para serem mais atrativos para os empregados, treinando a gerência para ser mais participativa, redefinindo o salário para ser mais motivador e ser como um ganho do desempenho de cada funcionário (CHIAVENATO, 1999).

As organizações devem-se realizar pesquisas de satisfação, monitorar as mudanças na empresa, realizar pesquisas de opinião organizacional e, também, analisar a satisfação dos clientes, pois o empregado induz diretamente na satisfação dos clientes e, em caso de insatisfação e estresse dos funcionários, podem acontecer casos de má educação ou complicações com clientes (WAGNER III, HOLLENBECK, 2000).

O absenteísmo é definitivamente um problema de gestão, dando importante responsabilidade à motivação do pessoal para as pessoas que estão acima no nível hierárquico da empresa, uma vez que são elas quem devem procurar soluções para o absenteísmo e coloca-las em prática (SOUTO, 1980 *apud* MARQUES NETO, 2006).

Metodologia

O estudo conduzido por meio de pesquisa quantitativa (MARCONI; LAKATOS, 2009), bibliográfica, aplicada, exploratória, descritiva e de campo (GIL, 2010).

A população constituiu-se dos trabalhadores de motéis e hotéis do município de Anápolis, Estado de Goiás. Na identificação população-alvo, buscou-se identificar os estabelecimentos situados no município e descobriu-se que não havia informações coerentes sobre o número de hotéis e motéis estabelecidos na cidade, nem tão pouco de seus trabalhadores. Realizou-se um levantamento com empresários do setor e foram identificados aproximadamente 19 motéis e 20 hotéis na região, com número de trabalhadores estimado em 380 empregados de motéis e 400 de hotéis. A partir disso, foram selecionados sete motéis e oito hotéis, dos quais um não autorizou a aplicação do estudo e outro, mesmo após a adesão, devolveu os questionários em branco. Assim, o estudo apresenta uma amostragem por acessibilidade ou por conveniência (PRODANOV; FREITAS, 2013). A amostra foi estimada para alcançar 214 sujeitos, contudo, em virtude da não adesão de algumas organizações e à não resposta de alguns questionários em face da ausência dos trabalhadores por ocasião do levantamento dos dados de campo, como férias, trabalho em outros turnos ou por desinteresse, a amostra foi composta de 87 questionários com dados completos respondidos.

O instrumento de coleta de dados de campo foi composto por duas partes. A primeira com 11 questões com opções variadas de resposta para a pesquisa de dados socioprofissionais dos colaboradores. A segunda parte constituída pela Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL), um instrumento desenvolvido por Murcho (2006) e Murcho e Jesus (2014), com índice de precisão $\alpha = 0,93$, adaptado para esta pesquisa. A EFAL trata-se de uma escala do tipo Lickert composta por 19 itens, dividida em quatro fatores que têm a finalidade de analisar a percepção dos colaboradores em relação aos fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo no trabalho (FMERAL). Nesta escala é requerida a indicação pelos respondentes, em uma escala de 1 a 6, o grau de importância por eles atribuído às afirmativas que se referem aos fatores que costumam levá-los à falta ou à possibilidade de falta ao trabalho. Para a leitura dos resultados, deve-se considerar que quanto menor o valor da média, menor é a importância dada àquele fator (item) que pode ocasionar o absenteísmo no trabalho.

Tendo em vista o público alvo do estudo e o teste realizado para verificar o nível de entendimento do instrumento pelos respondentes, a EFAL foi adaptada para cinco níveis de respostas, variando de 1 (discordo) e 5 (concordo), assim como foram alteradas algumas palavras dos enunciados (itens 1, 4, 7, 11, 12, 13, 16, 17, 18 e 19) para facilitar a

compreensão. Desta feita, para a interpretação dos resultados, devem ser observados os cálculos dos escores médios em cada um dos quatro fatores da EFAL, o que, nesta escala adaptada, as médias entre 1 e 1,7 ($1 \leq \text{escore} \leq 1,7$) indicam que é dada pouca importância aos fatores; valores entre 1,7 e até 3,4 ($1,7 > \text{escore} \leq 3,4$) é dada média relevância aos fatores; os valores entre 3,4 e até 5 ($3,4 > \text{escore} \leq 5$) é dada muita importância aos fatores.

A coleta de dados de campo precedeu da adesão das empresas ao estudo e do agendamento da visita. Em alguns estabelecimentos, houve a permissão para a aplicação direta do questionário, enquanto que em outros foi autorizada a entrega a uma pessoa responsável, geralmente um supervisor da empresa, para posterior coleta dos instrumentos respondidos. Quando os instrumentos não eram respondidos de imediato, cada um era colocado dentro de envelope fornecido e era solicitado aos respondentes que o lacrassem antes de devolvê-lo ao supervisor da empresa, uma forma de manter a confidencialidade das respostas e dos respondentes. Todo o processo de identificação e adesão das empresas ao estudo, assim como a coleta de dados de campo, ocorreu no período de setembro a novembro de 2015. No local da coleta de dados de campo, os participantes eram informados, individualmente ou em grupo, sobre a finalidade da pesquisa e sobre a preservação da identidade dos respondentes.

Os questionários foram tabulados em planilha do Excel 2010 e transferidos para o programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for Windows para análises estatísticas que envolveram: análises descritivas (cálculo das frequências e a porcentagens); cálculo das médias e desvio padrão de cada item e dimensão da Escala e o índice de precisão (Alfa de Cronbach) da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL) e de cada dimensão ou subescalas da EFAL; e correlação entre as variáveis por meio do teste *t* de *Student* (entre dois grupos) e o teste ANOVA (mais de duas variáveis). Os principais resultados de interesse são descritos no item seguinte.

Resultados e Discussões

Participaram 87 trabalhadores de 12 empresas, sendo cinco hotéis com 28 respondentes (32%) e sete motéis com 59 respondentes (68%). Sobre os dados socioprofissionais da amostra, a maioria era do sexo feminino (76%); na faixa de idade entre 25 e 30 anos (22%); casada ou união estável (43%); com filhos (85%) e o número de filhos em média eram dois (33%); já havia trabalhado em outras organizações (80%); de diversos cargos (camareira = 44%; recepcionista = 24%; cozinheira = 6%; gerente = 7%; outros = 19%); não estudava por ocasião do levantamento de dados de campo (89%) e possuía apenas

o ensino fundamental incompleto (35%); com renda familiar mensal de até dois salários mínimos (77%) e com casa própria (53%).

Os resultados gerais das avaliações geradas na Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL) (Tabela 1) mostram que índice de precisão alfa de Cronbach dos 19 itens da escala foi igual a 0,89, valor que se aproxima do encontrado por Murcho (2006) e por Murcho e Jesus (2014) que foi de 0,93. As médias de cada item de análise dos fatores da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL) variaram entre 1,60 e 2,70 em uma escala de medida que vai de 1 a 5. De modo geral, as percepções dos colaboradores variaram entre dar pouca importância aos fatores e média relevância aos fatores que podem ocasionar o absenteísmo no trabalho. Por outro lado, os índices de precisão alfa de Cronbach das subescalas da EFAL, encontrados neste estudo variavam de 0,756 a 0,582, portanto inferiores àqueles encontrados por Murcho e Jesus (2014), muito provavelmente em função das especificidades da categoria de trabalhadores participantes do estudo. O melhor índice de precisão foi encontrado na EFAL 1 ($\alpha = 0,761$) e o índice com menor valor na EFAL 4 ($\alpha = 0,582$).

A média mais elevada nos itens das subescalas que se referem aos fatores que ocasionam a falta ou possibilidade de falta dos trabalhadores participantes deste estudo ao trabalho foi de 2,70, referente ao item 10, o que indica que é dada média relevância à questão de resolução de assuntos burocráticos, pessoais ou familiares para faltar ao trabalho. A segunda média mais elevada alcançou valor de 2,37 (item 4) e 2,14 (item 7), indicando que tais itens são de média relevância para os colaboradores em termos de justificativas para faltar ao trabalho. As médias mais baixas foram obtidas no item 13 ($M = 1,60$); item 8 ($M = 1,64$) e item 15 ($M = 1,68$). Esses resultados indicam que não gostar das funções que os trabalhadores exercem não se constitui em fatores que os levam a faltarem ao trabalho; que problemas com colegas têm pouca importância para justificar suas faltas ao trabalho; e que a realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas, constitui-se em fator de média importância para os respondentes faltarem o trabalho. Comparando as médias dos fatores de absenteísmo, a subescala EFAL 3 que diz respeito aos fatores administrativos-laborais foi a que obteve o maior escore médio ($EM = 2,09$), seguido do fator EFAL 4 que trata dos fatores de gestão do tempo e da carreira ($EM = 2,06$). Os escores médios mais baixos foram alcançadas na subescala EFAL 1, que se relaciona aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho ($EM = 1,81$) e da EFAL 2, atinente aos fatores psicossomáticos e do ambiente de trabalho ($EM = 1,99$).

Tabela 1 – Médias, desvio padrão e índice de precisão das subescalas da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL) (N = 87).

Fator (subescala) EFAL	Itens	Média	Desvio padrão	Índice de Precisão (α)
EFAL 1 – Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho (derivam da relação com outras pessoas e do próprio ambiente de trabalho)	8. Problemas com os colegas.	1,64	1,16	0,761
	11. Problemas com os superiores hierárquicos (com o chefe).	1,70	1,21	
	13. Não gostar das funções que exerce.	1,60	1,17	
	14. Instabilidade no trabalho.	1,74	1,22	
	17. Ambiente ruim de trabalho	2,15	1,44	
	18. Falta de motivação	2,06	1,45	
	Escore Médio	1,81		
EFAL 2 – Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho (Associados a aspectos psicoemocionais e físicos e com as condições ocupacionais)	3. Estresse e ansiedade.	1,93	1,37	0,622
	5. Cansaço	2,03	1,41	
	9. Sobrecarga de trabalho	1,99	1,45	
	12. Trabalho por turnos (o turno de trabalho é variável)	1,92	1,51	
	19. Condições de trabalho ruins	2,06	1,47	
	Escore médio	1,99		
EFAL 3 – Fatores administrativo- laborais (Associados ao próprio trabalho e à relação que o trabalhador estabelece com ele e com a organização onde trabalha)	1. Insatisfação com a forma como o serviço é organizado	1,97	1,42	0,756
	2. Falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes/patrões etc.)	1,92	1,34	
	4. Sentir-me injustiçado no serviço ou empresa onde trabalho	2,37	1,59	
	6. Baixa remuneração	2,08	1,50	
	Escore médio	2,09		
EFAL 4 – Fatores de gestão do tempo e da carreira (Associados à gestão do tempo e à evolução profissional na carreira)	7. Necessidade de tempo para estudos (formação continuada, graduação e pós-graduação).	2,14	1,52	0,582
	10. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais ou familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola etc.)	2,70	1,74	
	15. Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas	1,68	1,32	
	16. Sentir que estagnou na carreira (sem perspectivas de melhorias).	1,72	1,20	
	Escore médio	2,06		

Nota: Índices de precisão obtidos no estudo de Murcho e Jesus (2014): EFAL 1 = 0,89; EFAL 2 = 0,84; EFAL 3 = 0,86; EFAL 4 = 0,78.

Fonte: dados de pesquisa (2015).

Nas análises das correlações entre as variáveis socioprofissionais e as dimensões da EFAL, observaram-se que algumas alcançaram diferenças significativas estatisticamente e outras sem significância estatística. Em síntese, os homens tendem a atribuir maior

significância aos fatores administrativo-laborais causadores do mal estar no trabalho; os trabalhadores entre 36 e 40 anos tendem a dar pouca importância aos fatores de mal-estar no trabalho que causam o absenteísmo laboral; e que há tendência de as pessoas entre 41 e 45 anos de idade darem maior importância em quase todos os fatores de absenteísmo da EFAL. Pessoas com menor nível de escolaridade dão pouca importância aos fatores de absenteísmo laboral, de maneira que quanto maior o nível de escolaridade, mais exigentes são os trabalhadores, no sentido de que eles tendem a concordar que os fatores analisados são causadores de mal-estar relacionados ao absenteísmo laboral. Trabalhadores com renda familiar entre 1 e 5 salários mínimos alcançaram médias relativamente maiores, mesmo sendo estas de nível mediano em termos de importância atribuída ao fator. Isto indica que pessoas com renda familiar nesta faixa tendem a atribuir média importância aos fatores de gestão do tempo e da carreira quando o assunto é o mal-estar relacionado ao absenteísmo laboral.

Discussão e Conclusões

Analisando os dados deste estudo, percebe-se que nenhum dos itens avaliados alcançou média superior a 3,4 que apontaria a atribuição de muita importância aos fatores de mal-estar relacionados ao absenteísmo laboral. De modo geral, os trabalhadores de motéis e hotéis dão média importância aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, psicossomáticos e de condições de trabalho, administrativo-laborais, e de gestão do tempo e da carreira. Isso pode ser devido à falta de vínculo dos empregados com a empresa, ou seja, a alta rotatividade pode ser característica desta população, o que não gera níveis de comprometimento com a empresa, o que deve ser objeto de estudo futuro para averiguar tal proposição. Assim, eles podem permanecer pouco tempo na empresa, por isso criam vínculo precário e não gera o sentimento de necessidade de trabalhar na empresa com vistas a construir uma carreira.

Os fatores interpessoais e do ambiente de trabalho estão relacionados à qualidade de vida no trabalho (QVT) que prioriza não só as condições físicas do trabalho, mas também as condições psicológicas que possibilitam aos trabalhadores a satisfação de necessidades e, assim, resulta na melhoria da qualidade e da produtividade organizacional (CHIAVENATO, 2009). A QVT tem a capacidade de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, de forma que cabe à empresa possibilitar aos empregados condições de trabalho que viabilizem a melhor forma de realizar as tarefas e, até mesmo, de relacionamento com os colegas (FRANÇA, 2013). Os colaboradores das empresas participante deste estudo consideram a qualidade de vida no trabalho como de média importância para causar o absenteísmo laboral.

Os fatores psicossomáticos e de condições de trabalho estão relacionados ao estresse e à insatisfação no trabalho que também se associam às incertezas ou dúvidas em relação às oportunidades que são oferecidas aos trabalhadores pela empresa (ROBBINS, 2006). Estes fatores, quando em níveis elevados, geram problemas relacionados ao absenteísmo e à rotatividade e aumentam os custos da organização (WAGNER III; HOLLENBECK, 2000). É possível inferir que os trabalhadores dos motéis e hotéis participantes deste estudo estão em nível médio de estresse e que seu ambiente de trabalho é percebido por eles como razoável. Desta feita, considerando que a maioria dos participantes deste estudo possuía pouco tempo de casa (até 1 ano: 29%; e de 2 a 3 anos: 28%), o que infere alta rotatividade de pessoal para este setor, o nível de absenteísmo existente nestas organizações pode estar associados a outros fatores que não sejam aqueles relacionados ao mal-estar no trabalho medido por meio da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL). Esta suposição também requer estudos mais detalhados para identificar os motivos que levam tais trabalhadores ao absenteísmo.

As características socioprofissionais, neste estudo, tendem a influenciar nos fatores causadores do mal-estar relacionados ao absenteísmo laboral, mesmo que em pouca proporção e em apenas alguns fatores. Assim, pode-se inferir, com grau de confiança de 95%, que pessoas com maiores médias nas subescalas da EFAL, nesta amostra, são mais propensas ao absenteísmo por algum motivo, em relação às que alcançaram menores médias.

Considerando que, em todas as subescalas, os escores médios ficaram entre 1,81 e 2,09, há indicação de que a amostra deste estudo, em geral, dá média importância aos fatores de mal-estar causadores do absenteísmo laboral. Assim, os trabalhadores dos hotéis e motéis estudados poderiam ou não faltar ao trabalho devido a estes fatores.

Acredita-se que os objetivos propostos foram alcançados e eu os resultados encontrados poderão ser utilizados como base para que os gestores das empresas implementem ações com o foco em desenvolver nos empregados um comprometimento afetivo com a empresa.

As limitações deste estudo ocorrem em função da amostragem por acessibilidade e à recusa de alguns em aderir ao estudo. Além disso, o uso da EFAL para medida da variável absenteísmo em uma amostra com características socioprofissionais que a diferencia de outras categorias de trabalhadores. Provavelmente este instrumento não seja adequado para a medida do absenteísmo laboral em todas as categorias de trabalhadores, o que precisa ser investigado.

Considerando os resultados, as contribuições e as sugestões deste estudo, sugerem-se pesquisas mais detalhadas que possam identificar fielmente os fatores de absenteísmo laboral. É importante levantar as características de cada amostra associadas aos diversos segmentos de

atuação das organizações, em especial as de motéis e hotéis, cujos estabelecimentos podem ser, pelas suas especificidades, os menos estudados e até mesmo os mais esquecidos pela sociedade.

Referências

- BOURGUIGNON, D. R. **Aspectos epidemiológicos de acidentes de trabalho em bancários**: um recorte de gênero e adoecimento. Vitória: SEEB/ES, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 9.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2009.
- FRANÇA, A.C.L. **Práticas de Recursos Humanos - PHR**: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1ed. São Paulo: Atlas, 2013. 267p.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MURCHO, Nuno A. C.; JESUS, Saul Neves. Absenteísmo no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão (pp.15-24). Porto Alegre: Artmed, 2014.
- MURCHO, Nuno A. C. **Burnot e Absenteísmo Laboral em Enfermeiros**. [Dissertação de mestrado]. Universidade de Algarve – Faculdade de Algarve, 2006.
- MARQUES NETO, ALONSO DIAS. **Absenteísmo nas empresas**. [Monografia]. UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, Curso de Administração. 2006. 41 p.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- PENATTI, Izidro; ZAGO, José Sebastião; QUELHAS, Oswaldo. Absenteísmo: as consequências na gestão das pessoas. III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro: Niterói, 2006.
- WAGNER III, J.A; HOLLENBACK, J.R. **Comportamento Organizacional**: criando vantagem competitiva. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2000.