CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Bianca Sousa Ribeiro
Kelly Thuanny Félix Rosa
Pyetra Ranna Dos Passos Lima da Silva

ABSENTEÍSMO:
UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NA SPELL DE 2010 A 2022

GOIÂNIA
DEZEMBRO DE 2022

Bianca Sousa Ribeiro

Kelly Thuanny Félix Rosa

Pyetra Ranna Dos Passos Lima Da Silva

ABSENTEISMO:
UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NA SPELL DE 2010 A 2022

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA), sob a orientação da Prof.ª Ma. Edna Perpétua dos Santos.

GOIÂNIA

DEZEMBRO DE 2022

Bianca Sousa Ribeiro

Kelly Thuanny Félix Rosa

Pyetra Ranna Dos Passos Lima da Silva

ABSENTEÍSMO:
UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NA SPELL DE 2010 A 2022

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi analisado e julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Administração e aprovado em sua forma final pelo Orientador e Banca Examinadora designada pelo Curso de Administração do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA).

_____

Prof.ª Ma. Edna Perpétua dos Santos

Aprovado em: ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof.ª Esp. Flávia Silveira de Melo (UNIALFA)

_____

Prof. Dr. Pedro Henrique Rodrigues de Sousa (UNIALFA)

GOIÂNIA

DEZEMBRO DE 2022

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral caracterizar as pesquisas sobre absenteísmo corporativo, publicadas em revistas nacionais de administração, economia e contabilidade listadas no SPELL no período de 2010 a 2022. Teve como objetivos específicos: realizar o levantamento de dados das revistas de administração de 2010 a 2022; selecionar e filtrar a palavra absenteísmo, tabular, comparar e analisar os resultados encontrados e descrevê-los. Foram selecionados 13 artigos e foram utilizadas as bibliométricas de Brandford, Lotka e Zipf como instrumentos de análise. Chegou-se a algumas conclusões: Nas leis o comportamento dos dados ao serem jogados na fórmula matemática é o mesmo com ao baixo números de artigos encontrados na pesquisa, outro fato importante a se citar é que as conclusões que as leis trazem podem ser vistas facilmente fazendo uma análise simples dos dados apresentados, em tabela. Conclui-se então que o tema pode ser mais bem explorado e sugere-se pesquisa aprofundada em outras bases de dados.

Palavras-chave: Absenteísmo. Bibliometria. Pesquisa bibliométrica.

ABSTRACT

The present work generally aims at characterizing the studies on absenteeism at workplace published on business administration, economics and accounting journals in Brazil listed on SPELL during 2010 to 2022. Also aims specifically at surveying the data provided by the aforementioned journals; To select and to filter the word “absenteeism”; And to catalog, to compare, to analyze and to describe the found results. Thirteen articles were selected for the present study, the bibliometric method was adopted for the quantitative analysis, more specifically the laws of Lotka, Zipf and Bradford. By adopting this method, some conclusions were reached: Through the laws, the course of the data when put on the mathematical formula was within the expected, but due to the scarcity of surveyed articles, the resulting numbers should not be enough to absolutely certify. Another relevant fact is that the results brought by the aforementioned laws could be easily reached by a simple analysis of the data presented on the tables. Therefore, it was inferred that even though the time frame is very relevant, a research on different databases is needed, that is why it is suggested to cross the data between bases as Scielo, Google Scholar and SPELL.

Keywords: Absenteeism. Bibliometric. Bibliometric analysis.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **6**
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA **8**
1.1 Gestão De Pessoas **8**
1.2 Absenteísmo **10**
1.2.1 Causas do Absenteísmo 11
1.2.2 Estratégias de combate ao absentismo 11
1.3 Bibliometria **13**
1.3.1 Leis e princípios bibliométricos 13
2 METODOLOGIA **16**
2.1 A Bibliometria **17**
3 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS **18**
3.1 Panorama geral das publicações sobre Absenteísmo **18**
3.2 Análise A Partir De Bradford **22**
3.3 Análise A Partir De Lotka **24**
3.4 Análise A Partir De Zipf **25**
CONSIDERAÇÕES FINAIS **26**
REFERÊNCIAS **28**

INTRODUÇÃO

O ato de se abster do trabalho é um fenômeno mundial, que ocorre em organizações públicas e privadas. Sua origem é de tempos passados, quando o homem do campo deixava suas terras para viver nas cidades urbanizadas em busca de emprego, praticando o “absentismo” ou êxodo rural.

Contudo, o absenteísmo, tal como se conhece hoje, tem suas origens no período industrial, quando o homem começou a executar uma jornada diária. O termo passou a designar os funcionários que faltavam ou se atrasavam para a jornada de trabalho (QUICK; LAPERLOSA, 1982).

Naturalmente essa prática é onerosa para a organização que, desde aquela época, começou a combatê-la, com medidas de prevenção e minimização das perdas e prejuízos dela decorrentes, tais como: Perda da Produtividade; diminuição do engajamento e integração; aumento dos custos; perda de qualidade etc. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS 2014).

A título de exemplo, cita-se o segmento industrial, notadamente no nível operacional, no qual os índices de absenteísmo podem ser maiores que outros setores. Um estudo feito na indústria petrolífera apontou que a frequência de trabalhadores que tiveram pelo menos um episódio de licença médica em determinado período, foi de 69,3%, superando, em aproximadamente 20% as faltas relatadas em estudos nacionais e internacionais (OENNING; CARVALHO; LIMA, 2012).

Assim, percebe-se que a prática do absenteísmo permaneceu e se consolidou como uma das mais nocivas à gestão dos Recursos Humanos e exatamente por causa da dificuldade em se combater é que surgiu a ideia deste trabalho.

Um dos papeis da Academia, especialmente na área de negócios e gestão é fornecer subsídios teórico/práticos para a solução de problemas organizações, logo, pensou em pesquisar o quanto o meio acadêmico tem, de fato, contribuído para o combate ao absenteísmo empresarial, através de pesquisas e publicações científicas sobre o tema.

Buscou-se então, a partir de um estudo bibliométrico, responder à seguinte pergunta problema: *qual foi o quantitativo de produções nacionais sobre o tema absenteísmo, na sabe de dados Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), entre 2010e 2022?*

Para atender à pergunta, tem-se como objetivo **geral deste** realizar análise bibliométrica das publicações nacionais sobre o tema absenteísmo, listadas na SPELL, entre 2010 e 2022.

E como **objetivos específicos:**

a) Fazer uma análise quantitativa dos artigos encontrados

b) Analisar as tendências mostradas pelas Leis de Lotka, Zipf e Brandford

c) Elaborar considerações relevantes sobre o tema.

Esse trabalho se justifica por alguns fatores. Primeiro porque, como foi dito, é papel da Academia produzir conhecimento sobre um tema, principalmente quando o assunto é um fato, recorrente e prejudicial, seja em instituições públicas ou privadas.

A escolha do método bibliométrico justifica-se pois nele existem vastas possibilidades, tais como: (1) identificar autores em diversos campos; (2) analisar os processos de citação; (3) identificar principais revistas de cada área; (4) identificar tendências e o crescimento do conhecimento em diversas disciplinas (5) avaliar os aspectos estatísticos da linguagem, das palavras e das frases; (6) indicar o surgimento de novos temas (VANTI, 2002; SPINAK, 1998; FRANCISCO, 2011).

E por fim, porque a metodologia bibliométrica oferece conclusões importantes sobre o tema, apontando para a necessidade, até mesmo de ser mais estudado.

A abordagem é quantitativa também por agrupar os dados coletados e apresentá-los em forma de tabelas. Para analisá-los, foram utilizadas as leis da bibliometria, elaboradas por Bradford (1950), Lotka (1926) e Zipf (1940).

Este estudo foi dividido em capítulos: fundamentação teórica, metodologia (no qual serão explicitadas as formas de análise e Leis de Zipf, Lotka e Brandford, bases de avaliação dos dados), discussão dos resultados e considerações finais, além desta introdução.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção aborda conceitos fundamentais sobre os temas propostos – absenteísmo e bibliometria – e está subdividia em três subseções: 1.1 Gestão de pessoas; 1.2 Absenteísmo e 1.3 Bibliometria, como será visto a seguir.

1.1 Gestão de pessoas

A denominação RH surgiu na era industrial, quando as organizações eram consideradas conjuntos integrados e as pessoas eram tratadas como recursos humanos. Esse pensamento mudou hoje as pessoas são consideradas como parte ativa e pensante, porém muitas empresas e organizações em vários países ainda utilizam essa nomenclatura (CHIAVENATO, 2020).

O contexto da gestão de pessoas é formado pela interdependência entre as organizações é as pessoas, que são as responsáveis pelo funcionamento e resultados obtidos pelas entidades. Por conseguinte, a gestão de Pessoas é um setor de suma importância, uma vez que é encarregado pelo aporte de capital intelectual, considerado atualmente o ativo mais importante para as instituições (CHIAVENATO, 2008).

A área sofre tantas mudanças que frequentemente está sendo mudado até o termo usado para se referir. Em algumas organizações, há a denominação de Área de Recursos Humanos (ARH), porém, atualmente o nome vem passando por mudanças para termos como: gestão de talentos humanos, gestão de capital humano, Gestão de pessoas, Gestão com pessoas etc. (CHIAVENATO, 2008)

No início, a área de Administração de Recursos Humanos foi implementada com o objetivo de prestar serviços dentro da própria empresa, atendendo também as exigências legais (MARRAS, 2012).

E para facilitar o estudo e a execução das atividades de RH, este foi subdivido em áreas ou subsistemas, apresentados na figura 1.

Em se tratando a evolução da gestão de pessoas, tem-se uma breve linha tempo traçada:

Era industrialização clássica: Compreende ao período após a revolução industrial, na década de 50, metade do século XX. Nesse período, o fator mais importante era a conservação das tradições. Nesse momento, surgiu o departamento

pessoal, que ficava responsável por fazer os funcionários cumprirem as normas (CHIAVENATO, 2012).

Era neoclássica: De 1950 a 1990, após a segunda guerra mundial. Nesse período, O modelo burocrático foi redimensionado pela teoria estruturalista e a teoria das relações humanas foi substituída pela teoria comportamental (CHIAVENATO, 2012).

Era da informação: De 1990 aos dias atuais, essa era foi o momento que o departamento pessoal passou a se chamar recursos humanos, com uma valorização maior do novo modo de se administrar, abandonando a ideia do conservadorismo. Nessa era, as mudanças aconteciam de forma rápida e inesperada, o que influenciou as organizações (CHIAVENATO, 2012).

Os indicadores são uma importante ferramenta de gerenciamento para as organizações, pois mensuram os resultados obtidos pelos setores, auxiliando assim os gestores nas tomadas de decisões para que as empresas alcancem seus objetivos. Os indicadores de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas, podem ser demográficos, financeiros ou operacionais, dizem respeito a todas as áreas da empresa, uma vez que todos tem o ativo humano (OLIVEIRA, 2018).

Ainda sobre os indicadores, as empresas devem identificar quais os mais importantes para mapear e aferir suas necessidades para tomada de decisões. Dentre os vários indicadores de RH os mais utilizados são os índices de absenteísmo, índice de rotatividade ou turnover, índice horas extras, Custo Médio de Treinamento per Capita e Índice de acidentes de trabalho. Sendo esse último um indicador da área de segurança e medicina do trabalho, que devem seguir as normas estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas a NBR 14280 de 2001 (MARILENE; MARDELE, 2016).

No quadro 1 são apresentadas as fórmulas de cálculos dos indicadores acima mencionados.

Quadro 1 – Principais Indicadores de Gestão de Pessoas e suas fórmulas

Conceito	Fórmula de cálculo
Absenteísmo O absenteísmo é a ausência do profissional no trabalho. Esse indicador é o percentual de faltas em relação ao total de horas que o profissional deveria estar em exercício	(horas perdidas/horas trabalhadas) x 100
Rotatividade Turnover O cálculo do índice de rotatividade de pessoal é baseado no volume de entradas e saídas de pessoal em certa organização, dentro de certos períodos, e em termos percentuais	[(N° de admissões + N° de desligamentos) / 2] / N° total de funcionários x 100

Índice de horas extras É a relação entre a quantidade de horas extras (H.E) realizada independentemente de serem pagas ou não (banco de horas) x horas trabalhadas (H.T) total de horas no fechamento da folha de pagamento.	(Quantidade H.E / Quantidade de H.T) X 100
Custo Médio de Treinamento per capita É a relação do valor gasto com treinamento pelo número de funcionários na empresa, (importante considerar treinamento externo e interno, incluindo despesas de viagens)	Valor gasto com treinamento / N° funcionários
Índice de acidentes de trabalho Calcula o número de acidentes de trabalho levando em consideração o total do número funcionários	(N° de acidentes / Total de Colaboradores) x 100

Fonte: Adaptado de Oliveira (2018)

Sendo assim, ao fazer um resumo sobre a evolução da gestão de pessoas e as formas de se calcular os indicadores usados na área de gestão de talentos humanos pode-se perceber a dificuldade para muitas empresas de se fazer essas mensurações. Saber o conceito de absenteísmo não basta para combatê-lo, é necessário fazer um estudo de todo o contexto da organização.

1.2 Absenteísmo

O termo absenteísmo origina-se da palavra francesa *absenteisme*, cujo significado é de pessoa que falta ao trabalho (AGUIAR; OLIVEIRA, 2009).

Segundo Quick e Laperlosa (1982) este termo era aplicado aos trabalhadores rurais que migravam do campo para a cidade. Na Era Industrial, o termo a foi associado às pessoas que faltavam ao serviço, persistindo hodiernamente como uma problemática que impacta a rotina das organizações, constituindo-se em desafio a ser enfrentado pela gestão de recursos humanos.

No âmbito do Setor Público, Theodossiou e Pouliakas (2010) confirmam que as taxas de absenteísmo são baixas durante o estágio probatório, quando os servidores buscam demostrar comprometimento e impressionar sua chefia. Contudo, após a aprovação no estágio probatório e alcance da estabilidade no serviço público, as taxas de absenteísmo aumentam. Quanto aos setores que apresentam maiores taxas de absenteísmo, destacam-se o setor público, as firmas de grande porte e as ocupações no setor secundário onde se exerce trabalho manual pesado, com o manuseio de materiais perigosos (MICHIE; WILLIAMS, 2003).

Naturalmente, o absenteísmo é prejudicial às organizações, ocasionando perdas de qualidade, excesso de trabalho aos colaboradores ativos, insatisfações e outros

danos que, se não combatidos, podem passar a fazer parte da cultura das organizações.

Para Burton et al. (2002), o absenteísmo é multidimensional. Sendo assim, separar e prever diferentes tipos de absenteísmo podem ser úteis para uma maior compreensão desse fenômeno.

1.2.1 Causas do absenteísmo

O absenteísmo é um problema que afeta a organização como um todo, não apenas o colaborador que está cometendo a falta, pois sobrecarrega os demais colegas de profissão que terão que redistribuir as tarefas que sobraram entre si para concluir as metas. Entretanto, é um problema difícil de ser combatido, pois acontece por diversos fatores, desde questões sociais, de saúde, gestão, entre outros (PENATTI; ZAGO; QUEHAS, 2006).

O absenteísmo no trabalho pode estar relacionado diretamente a questões do trabalhador, como faltas e atrasos, justificados ou não, questões legais, como férias, afastamentos para casamento, nascimentos, óbitos e mudanças de domicílio, ou ainda impedimentos de ordem disciplinar, além daqueles relacionados aos familiares é a saúde do trabalhador. Conhecer os motivos e as características do absenteísmo por doença permite uma análise indireta da organização.

Estudos mostram que a taxa de absenteísmo é maior entre os jovens e que as mulheres têm taxas maiores que dos homens

Outra linha de pesquisa observou que a variável educação está relacionada negativamente com a taxa de absenteísmo. Funcionários com maior nível de instrução possuem maior autonomia e envolvimento no trabalho, consequentemente, tendem a menores níveis de absenteísmo (MUCHINSKY, 1977; ALLEN, 1981; LEIGH, 1991; CHAUDHURY; NG, 1992; ZATZICK; IVERSON, 2011).

1.2.2 Estratégias de combate ao absentismo

Devido à complexidade de problemas que os gestores enfrentam com questões de comportamento dos colaboradores entre eles destaca-se o absenteísmo.

A satisfação no trabalho foi destacada como fator determinante para a decisão de ausência voluntária do indivíduo. Autores como Scott e Taylor (1985) e Brooke e

Price (1989) apoiam a teoria do absenteísmo. Em suma, a teoria dispõe que os trabalhadores se ausentariam por situação de trabalho dolorosa ou insatisfatória (WATERS; ROACH, 1971; MUCHINSKY, 1977).

O absenteísmo é reduzido quando os seguintes recursos de trabalho específicos estão presentes: percepções positivas de trabalho do empregado, conteúdo de desenvolvimento de carreira, atmosfera social de recompensas financeiras e do equilíbrio trabalho-vida (HIRSCHFELD et al., 2002; WILLIAMS et al.,2006).

Algumas empresas oferecem programas assistenciais aos indivíduos que apresentam problemas pessoais. Esses programas são os Programas de Assistência aos Empregados (PAE). São oferecidos aos colaboradores com intuito de resolver seus problemas a fim de minimizar os contratempos que prejudiquem seu desempenho profissional. Uma das políticas da PAE é que o colaborador que buscar ajuda terá suas informações tratadas com sigilo, e receberá tratamento adequado e sugerido pela PAE, esse tratamento pode se estender às famílias do indivíduo (OLIVEIRA, 2017).

Pode-se contar com vários auxiliares para combater essa taxa em casos de absenteísmo por motivo de saúde, tais como: Ginástica laboral, programa de ergonomia e programas de segurança no trabalho, envolvendo órgãos como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) (PENATTI; ZAGO; QUEHAS, 2006).

Já em casos que não envolvam problemas de saúde, podem-se citar outras medidas para diminuir essa taxa. Nos problemas socioeconômicos: Incentivar a direção da empresa a implantar um incentivo salarial aos funcionários. Nos casos de problemas pessoais no trabalho: promover a organização dos setores a fim de que, em caso, de desavenças entre os trabalhadores, isso não afete a produção. Nos problemas familiares: assistência social e psicológica de apoio no trabalho para que se receba um auxílio psicossocial (PENATTI; ZAGO; QUEHAS, 2006).

Nos problemas de desadaptação ao trabalho: realizar treinamentos entre os times de recrutamento e seleção para que sejam colocadas as pessoas certas nos cargos designados, ou seja, aquelas que realmente possuem o perfil da vaga, evitando esse contratempo. Já quando o assunto é problemas com abuso de drogas: a empresa deve identificar as pessoas que estejam passando por tal situação e encaminhar aos programas de recuperação (PENATTI; ZAGO; QUEHAS, 2006).

Ainda sobre ações que buscam diminuir as ausências e reter colaboradores, algumas organizações oferecem certos benefícios sociais, esse tem o objetivo de reduzir a rotatividade e combater o absenteísmo, são divididos em três classes: exigência legal, natureza e Objetivos. Dentre esses benefícios estão horários flexível, transporte, restaurante na empresa com alimentação subsidiada, assistência médica e odontológica e premiação por pontualidade/assiduidade. Esses benefícios tratam das principais necessidades dos colaboradores e até mesmo de seus familiares. Propiciando com essas ações uma maior satisfação com o emprego diminuindo os índices de absenteísmo e turnover (OLIVEIRA 2017).

A dificuldade para encontrar dados sobre o problema no Brasil prejudica bastante os índices e estudos, fazendo com que não seja possível precisar o prejuízo econômico advindo das ausências no trabalho (NOGUEIRA E AZEVEDO, 1982).

1.3 Bibliometria

A bibliometria é o conjunto de leis e princípios empíricos que contribuem para a pesquisa. O termo *statistical bibliography (*hoje bibliometria) foi usado pela primeira vez em 1922, por E. Wyndham Hulme. Antes, o termo referia-se apenas uma área da Ciência da Informação, com a conotação de esclarecimento dos processos científicos e tecnológicos, por meio da contagem de documentos. Ainda assim, o termo *statistical bibliography* foi ignorado por vinte e dois anos, até ser usado por Gosnell, em 1944, em um artigo sobre obsolescência da literatura (PRITCHARD, 1969).

Segundo Pao (1989) a bibliometria é o estudo que usa métodos matemáticos e estatísticos a fim de quantificar os processos de comunicação escrita. Ela notou, ainda, que autores são analisados por esses estudos que buscam descrever, quantificar o processo da comunicação escrita e que se trata de uma ferramenta da estatística para o tratamento técnico, em sistemas de informação e comunicação científica e tecnológica**.**

1.3.1 Leis e princípios bibliométricos

As principais leis bibliométricas são: Lei de Bradford, Lei de Lotka e Leis de Zipft.

A Lei de Bradford de 1934, ou lei da dispersão da produtividade, visa medir a dispersão do conhecimento científico em publicações periódicas (QUONIAM et al., 2001; GUEDES; BORSCHIVER, 2005; ARAÚJO, 2006; NORONHA; MARICATO, 2008; PINTO; GONZALES-AGUILAR, 2014).

A Lei de Lotka analisa a produtividade científica dos autores, ou seja, verifica a contribuição de cada um para o desenvolvimento científico em sua área de conhecimento (QUONIAM et al., 2001).

Lotka afirma que “alguns autores publicam muito e muitos publicam pouco” (VOOS, 1974).

E, por fim, a Lei de Zipf estima as frequências de ocorrência das palavras de um determinado texto científico. Zipf formulou o princípio do menor esforço: existe uma economia do uso de palavras, o que significa que, se a tendência é usar o mínimo, elas não vão se dispersar, pelo contrário, uma mesma palavra vai ser usada muitas vezes, e as palavras mais usadas indicam o assunto do documento (QUONIAM et al., 2001; GUEDES; BORSCHIVER, 2005; ARAÚJO, 2006; NORONHA; MARICATO, 2008; PINTO; GONZALES-AGUILAR, 2014).

Assim, após breve exposição sobre as leis, segue quadro 2, encerrando a fundamentação teórica e encaminhando o trabalho para a próxima seção, que trata da metodologia do trabalho.

Quadro 2 – Resumo da Fundamentação Teórica

Capítulo	Autor (es) (ano)	Principais Contribuições
1.1 Gestão de Pessoas	CHIAVENATO (2008) RIBEIRO (2017)	As pessoas como ativo principal das instituições. Papel dos RH.
1.2 Absenteísmo	CHIAVENATO (2008) MARRAS (2012) CHIAVENATO (2012) OLIVEIRA (2018) MARILENE/MARDELE (2016) NOGUEIRA E AZEVEDO (1982)	A importância da Gestão de Pessoas
		Os Subsistemas de RH
		As mudanças ocorridas no RH de acordo as eras.
		A importância dos indicadores para agilizar a tomada de decisões, por parte das empresas.
		Causas das ausências e ações para combatê-las
		Dificuldade na obtenção de dados para mensurar os prejuízos das faltas

1.3 Bibliometria	AGUIAR & OLIVEIRA (2009) QUIK E LAPERLOSA (1982) SOBRINHO (2004)	Origem do termo e definição de absenteísmo.

Fonte: elaborado pelas autoras (2022)

2 METODOLOGIA

O presente trabalho busca, por meio da mensuração de dados coletados, identificar e diferenciar as tendências na produção científica, relacionadas ao tema Absenteísmo, na base Spell, entre 2010 e 2022. Os dados foram coletados e reunidos através de um levantamento bibliométrico.

É uma pesquisa básica, cujo objetivo é o avanço da ciência. A abordagem é quantitativa porque são utilizadas técnicas matemáticas e estatísticas para quantificar alguns indicadores. Esta abordagem se demonstra por meio da linguagem matemática, descrevendo os fenômenos e as causas dos estudos realizados sobre o tema (MENDONÇA; ROCHA; NUNES, 2008).

A pesquisa descritiva foi escolhida, porque tem como objetivo apresentar as características de uma população, um fenômeno ou experiência para o estudo realizado. Esse tipo de pesquisa considera os aspectos da formulação das perguntas que norteiam a realização de pesquisas, além de expor relações entre as variáveis propostas do presente estudo (MENDOÇA; ROCHA e NUNES, 2008).

Uma síntese da classificação da pesquisa pode ser vista no quadro 3.

Quadro 3 – Resumo da Metodologia

CLASSIFICAÇÃO DE PESQUISA
QUANTO A FINALIDADE
Aplicada: voltada para a solução de problemas específicos
QUANTO AO OBJETIVO
Descritiva: analisar e descrever sem interferência do autor
QUANTO A ABORDAGEM DO PROBLEMA
Qualitativa: Interpretação dos fenômenos a partir da compreensão de suas inter-relações
QUANTO A TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS UTILIZADOS
Bibliográfica: Utilização de material disponível em diferentes fontes. **Levantamento**: realiza a coleta de informações em diferentes fontes. **Bibliometria**: análise dos resumos a partir das leis.

Fonte: elaborado pelas autoras a partir de Mendonça, Rocha e Nunes (2008)

A seguir tem-se o detalhamento sobre como a pesquisa foi feita.

2.1 A bibliometria

A coleta de artigos foi feita biblioteca eletrônica SPELL visando analisar com maior pluralidade os artigos de diversas regiões do Brasil tendo uma visão mais abrangente do tema.

Para este levantamento foram os usados os seguintes filtros:

- **Termo de busca**: Absenteísmo
- **Tipo**: Título
- **Período**: De 2010 a 2022 – Com o objetivo de analisar a quantidade de material do conteúdo científico produzido neste período.
- **Idioma**: português.
- **Área do conhecimento**: Administração, Psicologia.

Chegou-se ao universo de 14 artigos publicados no período analisado. Esses artigos foram transferidos para uma planilha no Excel, de forma que fossem separados, tratados e analisados sob sua relevância (ou não) para atender aos objetivos do trabalho.

Um artigo foi descartado, pois, trata do tema Absenteísmo de alunos em Instituição de ensino, o que não é proposta deste estudo. Em tempo, analisa-se aqui apenas o absenteísmo do trabalhador, seja de instituições públicas ou privadas.

A escolha do período analisado, de 2010 a 2022 se deu por buscar informações atualizadas e condizentes com a realidade de hoje. Sabe-se que o absenteísmo sempre existiu, mas, a coleta desse indicador ainda é algo frágil nas empresas e é válido ressaltar que, antes da pesquisa bibliométrica, uma tentativa de pesquisa empírica foi feita, com organizações industriais na cidade de Goiânia, sem sucesso.

Outras bases de dados foram pesquisadas, como Google Acadêmico e *Scielo*, porém, optou-se por fazer esse estudo especificamente na Spell, de forma aprofundada, considerando a especificidade do tema absenteísmo em situações de trabalho. Entendeu-se que a Spell tinha artigos mais próximos à proposta da pesquisa, ainda que em menor quantidade. Por isso, segue apresentação dos dados coletados e analisados na próxima seção.

3 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção apresenta o resultado das análises feitas e está dívida nas seguintes subseções: 3.1 Apresentação Geral das Publicações; 3.2 Análise a partir de Bradford; 3.3 Análise a partir de Lotka e 3.4 Análise a partir de Zipf.

3.1 Apresentação Geral das Publicações

A proposta desta seção é apresentar um panorama geral das publicações, usando critérios de ano e região, antes das análises sob as Leis.

Figura 1 – Panorama geral das publicações

Título	Ano	Metodolo		Período	Conclusão	Autores
O Engajamento e Absenteísmo dos Colaboradores em uma Empresa do Setor de Plásticos de Caxias do Sul – RS	2020	Quantitativo	SP	Caderno Profissional de Administração da UNIMEP	Os colaboradores em cargos de alta gestão e os operários não tiverem diferença estatística em seu nível de engajamento. Por fim, os níveis médios de absenteísmo mensal das áreas não ultrapassaram 2%, com exceção do setor produtivo.	Barp, Matte, Chais, Miri, Ganzer e Olea
Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública	2011	Quantitativo	RJ	CADERNOS EBAPE.BR	Os transtornos mentais e comportamentais e as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, que predominam na população pesquisada, são apenas emergência de outros processos que os subsidiam, resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores	Marques, Martins e Sobrinho
A dequação de pessoal e redução do absenteísmo em um hospital público da cidade de São Paulo – SP com base na técnica de "roda de conversa dirigida"	2018	Quantitativa	SP	IPTEC – Revista Inovação, Projetos e Tecnologias	O cumprimento das normas previstas no contrato de trabalho evidenciou a tendência de escalada na qualidade dos serviços prestados. Novos treinamentos e avaliações que incluam outros quesitos e setores podem contribuir para que se possa chegar o mais próximo possível do nível de excelência que se espera em um atendimento no setor de saúde.	Dias e Ferraz
Absenteísmo de policiais militares e bombeiros militares de Santa Catarina	2022	Qualitativa	SP	Organizações em Contexto	População investigada neste estudo possui risco laboral elevado e necessita de especial atenção por parte das instituições devido ao aumento de número de afastamentos do trabalho no decorrer dos anos.	Pereira, Rocha e Cruz

Fonte: elaborado pelas autoras (2022)

Na figura podemos observar os artigos separados por título, ano, método, periódico, conclusão e autores. Nesta primeira imagem são apresentados 5 artigos, todos publicados em anos e periódicos diferentes. Dois artigos têm algo em comum: relatar o tema saúde.

Figura 2 – Continuação do panorama geral das publicações

Impacto do Absenteísmo em uma Agroindústria Catarinense	2017	Quantitativa	MG	REUNA	Os achados revelam que entre as tipologias de absenteísmo presentes na organização, o absenteísmo legal é o que apresentou maior índice de ocorrências, com 29,86%, seguido do absenteísmo por doença (22,07%) e por patologia profissional (6,24%).	Fuzinatto, Nascimento e Dalbosco
Absenteísmo Laboral em uma Empresa Pública de Serviços Postais	2019	Quantitativa	MG	REUNA	Espera que esta pesquisa possa servir de reflexões para que futuros estudos sejam desenvolvidos sobre absenteísmo, contribuindo, então, para compreender ainda mais esse fenômeno nas organizações.	Paiva, Filho, Lima, Araújo e Ferraz
Absenteísmo Legal e os Recentes Desafios de Gestão: Um Estudo Multicaso em três Concessionárias de Energia Elétrica Brasileiras	2021	Mista	MG	REUNA	Assim, o estudo multicaso, descritivo, com abordagem qualitativa e quantitativa pretende contribuir com a literatura acerca do absenteísmo e com identificação de pontos de atenção para as organizações. Os resultados possibilitaram a elaboração de modelo explicativo e a identificação da influência de fatores sobre o absenteísmo legal.	Bôa, Neto e Gonçalves
Análise do Absenteísmo Enquanto um Tipo de Custo Oculto em uma Instituição de Ensino Pública	2020	Mista	PB	Reunir: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade	Quanto ao Índice de Absenteísmo Anual os custos ocultos com absenteísmo, constatou-se que os custos ocultos com docentes sobressaíram em relação aos custos ocultos com técnicos-administrativos.	Santos, Leite e Santos

Fonte: elaborado pelas autoras (2022)

Conforme apresentado na figura, há 4 artigos. Dentre estes artigos, destaca-se o fato de que 3 deles foram publicados pela revista Reuna, fato que foi observado e reforçado com a Lei de Bradford. Dois deles são artigos voltados ao serviço público.

Figura 3 – Continuação do panorama geral das publicações

O absenteísmo nas instituições federais de ensino superior: composição de um ranking de eficiência	2022	Quantitativa	SP	Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE	O estudo concluiu que o absenteísmo impacta negativamente no desempenho das organizações. Compreender o absenteísmo possibilita a adoção de ações preventivas, aumentando o desempenho das organizações e, consequentemente, a oferta de serviços públicos, neste caso, educação para a sociedade.	Mendes, Serrano, Ferreira e Cavalcante
O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha	2013	Qualitativa	BA	Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade	Neste estudo foi possível demonstrar que a rotatividade e o absenteísmo apresentados pelo setor tiveram impacto relevante sobre o custo do produto analisado, diminuindo os resultados proporcionados pela venda deste produto nos períodos em que o custo apresentou maior elevação.	Cardoso, Cardoso e Santos
O Impacto do Absenteísmo-Doença nas Despesas do Regime Geral de Previdência Social do Brasil	2018	Mista	SC	Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios	Maior gasto com as doenças do sistema osteomuscular, tecido conjuntivo, lesões e envenenamentos, e transtornos mentais e comportamentais. Ademais, a zona urbana apresentou maior representatividade de gastos, com destaque aos Estados da região Sul.	Mendes, Lima e Pereira
Absenteísmo e Contabilidade Pública: Um Estudo Teórico	2020	Qualitativa	SC	Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios	Observou-se como lacuna de pesquisa a ausência de estudos voltados aos custos do absenteísmo nas organizações públicas, fato que requer pesquisas que contribuam com sua adequada mensuração.	Mendes e Pereira

Fonte: elaborado pelas autoras (2022)

Observando os 4 artigos apresentados na imagem, infere-se que também abordam mais a temática de instituições públicas. É relevante também citar que uma autora se repete duas vezes, dentro dessa temática, fato que se destaca também na lei de Lotka, explicada posteriormente no presente trabalho.

Figura 4 – Continuação do panorama geral das publicações

Descoberta de Conhecimento em Base de Dados de Absenteísmo Trabalhista com Uso de Inteligência Computacional	2020	Qualitativa	MG	Revista Gestão & Tecnologia	Os resultados mostraram que a mineração de dados pode ser aplicada a esse tipo de problema, pois foram identificados funcionários com perfis e tendências de absenteísmo e presenteísmo.	Ferreira, Martiniano, Napolitano e Sassi

Fonte: elaborado pelas autoras (2022)

Nesta imagem pode-se observar apenas um artigo, este se destaca pela temática mais diferente de todos os demais pois aborda a área da tecnologia e de dados.

A seguir, mostra-se o quadro 4, com o número de publicações por ano, sobre o tema absenteísmo.

Quadro 4 – Publicações por ano

Ano	Número de Publicações
2011	1
2013	1
2017	1
2018	2
2019	1
2020	4
2021	1
2022	2
Total	**13**

Fonte: elaborado pelas autoras

Observa-se 2017, 2020 e 2022 foram mais produtivos. Aliás, parece ter havido um aumento geral nas publicações nacionais em 2020, durante a pandemia de Covid 19 (IPEA, 2021) e o tema aqui analisado também segue essa tendência. O que pode mostrar um crescimento no número de pesquisas relacionadas ao tema.

Pode-se inferir que o absenteísmo organizacional aumentou significativamente durante a pandemia, fato que, também, pode ter contribuído para despertar o interesse em se pesquisar e publicar o fenômeno. Tendência seguida em 2022. Quanto a 2017, não se identificou nenhuma causa aparente para o aumento das publicações, mas, como não foi um número tão expressivo, fica apenas o registro do dado.

As regiões Sudeste e Sul foram as que mais publicaram, conforme quadro 5. depois tem-se a região Nordeste e nenhuma outra, fato que merece destaque, considerando que o fenômeno é nacional e impacta, inclusive, o crescimento e desenvolvimento econômico regional (sem trabalhadores não há trabalho e sem trabalho não há desenvolvimento).

Quadro 5 – Publicações por Unidade da Federação

UF	Número de publicações
SP	4
MG	4
SC	2
RJ	1
PB	1
BA	1
Total	**13**

Fonte: elaborado pelas autoras (2022)

Não se pode afirmar com precisão as causas deste panorama, mas hipóteses como a alta frequência do fenômeno e dificuldade dos gestores em administrá-lo, desinteresse ou o distanciamento acadêmico do mercado de trabalho podem ser levantadas.

Agora seguem as análises a partir das leis.

3.2 Análise a partir de Bradford

A lei de Bradford permite estimar o grau de importância dos artigos em dada área do conhecimento. Ela prevê, que periódicos que publicam o maior número de artigos sobre o tema formam um núcleo de maior qualidade ou relevância para a área.

Esta lei está relacionada à dispersão da literatura periódica cientifica, que diz “se os periódicos forem ordenados em ordem decrescente de produtividade de artigos sobre determinado assunto, poderão ser divididos em um núcleo de periódicos, dedicados ao assunto, e em vários grupos ou zonas.” (BROOKES, 1969).

Como já foi dito, a Lei de Bradford mede a produtividade sobre determinado tema e tem como foco analisar em quais periódicos ou revistas ocorreram as publicações. Através dela é possível entender que os artigos são separados por um núcleo considerado mais relevante e em seguida as demais zonas.

O quadro 6 mostra os resultados obtidos nesta pesquisa

Quadro 6 – Distribuição das publicações por período

Periódico ou revista	**Quant. de publicações**
REUNA	3
Revista eletrônica de estratégia e negócios	2
Caderno Profissional da UNIMEP	1
Cadernos EBAPE	1
Organizações em Contexto	1
Revista de administração, ciências contábeis e susten.	1
Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace	1
Revista de gestão, finanças e contabilidade	1
Revista de gestão, tecnologia	1
Revista de inovação, projetos e tecnologias	1

Fonte: Elaborada pelas autoras (2022)

Pelo quadro, percebe-se que a revista Reuna, contém o maior número de publicações sobre o tema, tornando-se, conforme a Lei de Bradford, o núcleo das publicações (BROOKES, 1969). O Núcleo é local onde seriam publicados os artigos de mais qualidade sobre o tema, o local mais “importante” que, por sua vez, atrairia mais a atenção de autores. As zonas ficam abaixo do núcleo e é usada como forma de representação (Bradford, 1934).

Bradford sugere que, quando artigos sobre um novo assunto são escritos, passam por uma pesquisa seleção, pelos periódicos, e, se aceitos, esses periódicos atraem mais artigos, tornando assim, uma revista especialista no assunto ou tida como referência, ainda que essa não fosse a intenção original daquele periódico (BROOKES, 1969).

Ao aplicar a proporção $1:n:n^2:n^3$e segundo os princípios, foi possível identificar é por meio da proporção dela, tendo um núcleo e três zonas, sendo que o núcleo se dá pelos periódicos mais produtivos e as zonas se dividem igualmente em número de artigos.

Ou seja, nesta proporção a constante N, tem uma diferença menor no valor de n. Logo, entendeu-se que a revista Reuna é a mais relevante.

A revista Reuna tem foco na publicação de artigos técnico-científicos elaborados em português, inglês ou espanhol, nas áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo, além de Planejamento Urbano e Regional / Demografia, e áreas correlatas e é mantida pelo Centro Universitário UNA, Belo Horizonte - MG.

Analisando esse fato, e, considerando que os artigos são dispostos para a análise, usando a ordem alfabética, não é possível dizer que, por exemplo, a Revista Organizações em Contexto é menos relevante do que a revista de Administração, Ciências contábeis e Sustentabilidade, pois as possuem uma publicação cada.

Ademais pode-se destacar o fato de que existem poucas publicações a serem analisadas, o que torna o estudo mais complicado de ser analisado.

Dando seguimento na aplicação das leis. Fez-se o estudo por meio da lei de Lotka, na próxima seção.

3.2 Análise a partir de Lotka

A Lei de Lotka, relacionada a produtividade de autores, está fundamentada na premissa básica de que “alguns pesquisadores publicam muito e muitos publicam poucos (VOOS, 1974).

Aplicando a Lei de Lotka de forma simples: alguns pesquisadores publicam mais do que outros. Essa lei segue a Lei do Inverso Quadrado, ou seja, em um período, analisando um número x de artigos, o número de cientistas que escrevem dois artigos seria igual a ¼ do número de cientistas que escreveram um.

Analisaram-se as publicações e observou-se que dois nomes se destacaram, publicando mais de um artigo. Sendo que, esses dois nomes representam 4,88%, os que realizaram apenas uma publicação ocupa 95,12%. Os resultados estão no quadro 7.

Quadro 7 – Principais autores que publicaram sobre o tema

Autor	**Frequência de produção**
Nara Cristina Ferreira Mendes	3
José Matias Pereira	2
Demais 39 autores	1

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

Fazendo uma análise detalhada desses dois autores em questão, percebe-se que a autora Nara Cristina Ferreira Mendes, foi que mais publicou e que José Matias Pereira ficou em segundo lugar, contudo, é valido ressaltar que este publicou seus dois artigos em conjunto com a autora Nara Cristina Ferreira Mendes.

A referida autora é Doutora em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Brasília (UNB). Já o autor em destaque, é formado em Direito pelo Centro Universitário do Distrito Federal. Ambos abordam o tema absenteísmo em instituições públicas.

Aplicando a Lei de Lotka percebe-se que, de fato, mesmo em quantidade pequena de publicações sobre determinado tema, parece haver uma tendência à publicação de mais artigos por menos (e recorrentes) autores, enquanto acontece a dispersão dos demais.

Isso aponta para a especialização dos autores e as diferentes abordagens que eles adotam para conseguir publicar em mais de um canal, geralmente aproveitando os trabalhos, como foram os casos identificados aqui.

A seguir, a análise se dará pela Lei de Zipf.

3.4 Análise a partir de Zipf

Catalogando os artigos pela Lei de Zipf, que analisa a frequência de palavras-usadas no artigo, através de comprovações matemáticas, existem palavras que se repetem muito mais vezes que outras, tendo uma alta frequência de ocorrência.

O quadro 8 apresenta as palavras-chave contidas nos artigos analisados.

Quadro 8 – Palavras-chave identificadas nos artigos

Palavras-chave	Frequência
Absenteísmo	10
Organizações Públicas	2
Trabalho	2
Absente	1
Absenteísmo legal	1
Demais palavras	1

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

Naturalmente o termo absenteísmo é o mais recorrente. Ainda que, interessantemente, três artigos em cuja expressão aparece no título, não a apresentam como palavra-chave. Um, provavelmente, por erro de digitação (absente) e os outros dois estão como a composição: absenteísmo legal e absenteísmo doença, logo, não apresentam o termo isoladamente.

Após essa palavra-chave, pode-se perceber uma queda abrupta na frequência das demais.

Ao analisar a lei de Zipf, percebe-se a confirmação do princípio do “menor esforço”: Existe uma redução do uso de palavras, o que significa que, se a tendência é usar o mínimo, elas não vão se dispersar, ao invés disso, uma mesma palavra vai ser usada muitas vezes e as palavras mais usadas indicam o assunto do documento. Esse fato também pode ser observado no Quadro 8.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Absenteísmo é a expressão utilizada para denominar o ato de se ausentar de determinada função. Existem várias tipologias para esse fenômeno, a utilizada nesse trabalho foi o “absenteísmo corporativo”, em que o colaborador se ausenta, de forma justificada ou não, do período laboral. Tais ausências, ainda que justificadas, geram consequências para a organização em todas as áreas.

Aparentemente, o estudo acadêmico do tema, principalmente para pesquisa, não ocorre na mesma proporção.

Resgatando-se o objetivo geral da pesquisa, que foi analisar bibliometricamente as pesquisas sobre absenteísmo na base de dados Spell, percebeu-se que foram publicados, num intervalo de 12 anos, apenas 13 artigos.

Quanto aos objetivos **específicos, considera-se que foram atingidos parcialmente, pois o objetivo a)** Fazer uma análise quantitativa dos artigos encontrados, foi realizado, com a contagem do conteúdo produzido e sua distribuição por parâmetros estabelecidos na pesquisa. Quanto ao objetivo b) Analisar as tendências mostradas pelas Leis de Lotka, Zipf e Bradford, também foi atingido, mostrando que, mesmo em um universo pequeno, as Leis podem ser aplicadas e confirmadas ou refutadas, conforme o caso. Neste trabalho, ambas foram confirmadas.

Bradford sugere que os periódicos que publicam inicialmente um tema, tendem a republicá-lo, tornando-se, assim, “referência” sobre o tema. fato aqui identificado com a revista REUNA, que reúne três, das treze publicações, ou seja, 23% das publicações no período analisado foram em apenas uma revista. Os outros 77% foram distribuídos de forma igualitária nas demais.

Já foi mencionado que, segundo Lotka, “alguns autores publicam muito e muitos publicam pouco”, fato também observado aqui, respeitando-se as devidas proporções. Enquanto dois autores concentram cinco publicações, duas em conjunto, trinta e nove autores publicaram, também em conjunto, as demais oito publicações.

De forma simplista, observa-se a confirmação da Lei de Zipf, de que existe uma tendência em se usar (na escrita e fala) o mínimo possível de palavras, mesmo que se tenha vocabulário suficiente. Neste trabalho, a repetição do termo absenteísmo enquanto palavra-chave era esperada, contudo, o universo das demais palavras,

parece, sim, indicar esforço pequeno de variação, por parte dos pesquisadores, o que confirmaria a Lei. Contudo, pela obviedade do tema, prefere-se deixar essa Lei sob investigação.

E a partir da constatação sobre um número tão pequeno de publicações para um tema (aparentemente) tão relevante, pergunta-se o porquê deste fenômeno, bem como apresenta-se uma limitação da pesquisa: o uso da base de dados Spell, apenas. Ainda que os motivos de tal utilização tenha sido mencionados e o objetivo tenha sido exploratório, de fato (seria possível aplicar as Leis Bibliométricas e qual seus comportamentos, em um universo tão pequeno?) percebeu-se que uma análise aprofundada sobre o assunto é necessária e, por isso, seguem sugestões para novas pesquisas.

Em primeiro lugar, pesquisa em outras bases de dados, preferencialmente internacionais, para verificar o comportamento do fenômeno no Brasil e no exterior.

Aprofundamento na análise dos resultados, ou seja, considerar metodologia, principais objetivos, resultados e conclusões dos trabalhos. Análises que não foram feitas por limitações pessoais das pesquisadoras.

Comparações de ações de combate e resultados no Brasil e no exterior, a fim de produzir ações de combate ao absenteísmo nas empresas nacionais.

Novas pesquisas em outras bases de dados, com cruzamento dos resultados nelas obtidos.

Também é valido pesquisar o comportamento dos autores brasileiros quanto às suas publicações. Uma vez que a ordem nacional é a produção acadêmica como fator de aceitação em programas strictu sensu, promoções e evidência pessoal, até que ponto existe uma preocupação real com a qualidade do conteúdo produzido? Sugere-se catalogar os periódicos por "*qualys* capes", ou seja, qual a classificação qualitativa dos periódicos que produzem sobre determinados temas e onde esses autores conseguem publicar sobre eles.

Conclui-se então, que apesar de algo tão rotineiro e incômodo para as organizações, o absenteísmo ainda tem sido pouco estudado e que esta pesquisa forneceu alguma contribuição, senão para a o tema como um todo, para apontar a necessidade de aprofundamento teórico, pesquisa e extensão, conduzindo pesquisas que possam promover soluções ao empresariado e organizações de modo geral.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J.R., R. Absenteísmo: suas principais causas consequências em uma empresa do ramo de saúde. Revista de Ciências Gerenciais, v.13 n. 18 - .2009

CHIAVENATO, IDELBRANDO. Gestão de Pessoas: O novo papal dos recursos Humamos nas organizações – 3º edição – Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, IDELBRANDO. Iniciação a Administração de Recursos Humanos - 4° edição – São Paulo: MANOLE, 2010.

CHIAVENATO, IDELBRANDO, Princípios da Administração - O Essencial Em Teoria Geral da Administração – 2° edição – São Paulo: MANOLE, 2012.

CHIAVENATO, IDELBRANDO. Gestão de Pessoas: O novo papal dos recursos Humanos nas organizações – 4°– São Paulo: MANOLE, 2014

CHIAVENATO, IDELBRANDO. Recursos Humanos –11. ed – Rio de Janeiro: editora atlas, 2020

CHIAVENATO, IDELBRANDO - Comportamento Organizacional - A Dinâmica do Sucesso das Organizações – 2 ed. Editora atlas 2021

Marcos Igor da Costa Santos , Paulo Amilton Maia Leite Filho 3 e Maria Luiza da Costa Santos - Análise do absenteísmo enquanto um tipo de custo oculto em uma instituição de ensino pública 65REUNIR: Revista de Administração, Ciências Contábeis e Sustentabilidade, 10(2), 2020, p. 57-65 ISSN: 2236-3667, DOI 10.18696/reunir.v10i2.

MARRAS, JEAN PEIRE – Gestão de Pessoas – Conceitos e Tendências – São Paulo -2012

Mendes_Matias-Pereira_2020_Absenteismo-e-Contabilidade-Publica_58008
Artigo recebido em 15/12/2018. Revisado por pares em 22/12/2018. Reformulado em 10/01/2019.Recomendado para publicação em 29/01/2019. Publicado em 08/05/2020. Avaliado pelo Sistema

NOGUEIRA, D. PUPO; AZEVEDO, C.A.B A. Absenteísmo-doença em mulheres. Revista Brasileira de saúde ocupacional, São Paulo Fundacentro, 1996.

Oenning, Nágila Soares Xavier; Carvalho, Fernando Martins e Lima, Verônica Maria CadenaIndicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2012, v. 37, n. 125 [Acessado 30 Maio

2022], pp. 150-158. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100018>. Epub 18 Jul 2012. ISSN 2317-6369. https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100018.

OLIVEIRA LUCIANO, OLIVEIRA DE. Gestão estratégica de recursos humanos [recurso eletrônico] – 2. edição. – Porto Alegre: SAGAH, 2017.

OLIVEIRA, LUANA YARA MIOLO DE. Gestão de Pessoas - [recurso eletrônico] - – Porto Alegre: SAGAH, 2018.

PENALTTI, IZÍDRO; ZAGO, JOSÉ SEBASTIÃO ZAGO; QUELHAS OSWALDO. Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas – III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – Rio de janeiro - 2006

QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 1982.

RIBEIRO. ANTONIO LIMA, Gestão de Pessoas – 2. ed – Saraiva 2017.

SILVA, MARILENE LUZIA; REZENDE, MARDELE EUGÊNIA TEIXEIRA. Legislação e práticas para gestão de pessoas – 2. edição – São Paulo: Érica, 2016.

Sobrinho, T.G. Controle do absentismo. Belo Horizonte 2002. Disponível em HTTP:Tgs.med.br/Tech.produtos.ghtm.

ZANELLI, JOSE CARLOS; BORGES-ANDRADE, JAIRO EDUARDO; BASTOS, ANTONIO VIRGILIO BITTTENCOURT. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil – 2 edição – Porto Alegre: Artmed, 2014.