



Check for
Updates

O absenteísmo e conflitos sociais nas organizações: caso da empresa Novos Horizontes

The absenteeism and social conflicts in organizations: case of the Novos Horizontes company

Rénio Pedro Navilhana Mole 

Universidade Pedagógica de Moçambique

reniom@novoshorizontes.net

Conflito de interesses: nada a declarar. Financiamento: nada a declarar.

Histórico:

Submissão | Received: 12/11/2021

Aprovação | Accepted: 01/12/2021

Publicação | Published: 29/12/2021



Todo o conteúdo da e³ – Revista de Economia, Empresas e Empreendedores na CPLP é licenciado sob *Creative Commons*, a menos que especificado de outra forma e em conteúdo recuperado de outras fontes bibliográficas.

Resumo

Absenteísmo e conflitos sociais é o tema que se desenvolveu neste trabalho, com o objectivo de analisar os factores que determinam as recorrentes ausências dos trabalhadores no local de trabalho, tendo em conta os componentes do sistema funcional. Tem como objectivos específicos, identificar que factores influenciam nas recorrentes ausências dos trabalhadores no local de trabalho; saber as consequências que estas recorrentes ausências trazem para a empresa no processo de desenvolvimento económico, político, empresarial e finalmente, explicar este fenómeno relacionando com uma ou mais teorias sociológicas. No final da pesquisa conclui-se que a satisfação e motivação em relação ao trabalho e remuneração são factores que influenciam na recorrente pratica do absentismo na empresa. Este resultado obteve-se através de método de abordagem quantitativa e qualitativa, com o objectivo de explorar e descrever o fenómeno em estudo.

Palavras-chave: Absenteísmo, Conflito Social, Novos Horizontes

Abstract

Absenteeism and social conflicts is the theme developed in this work, with the aim of analysing the factors that determine the recurrent absences of workers in the workplace, considering the components of the functional system. Its specific objectives are to identify which factors influence the recurrent absences of workers from the workplace; to know the consequences that these recurrent absences bring to the company in the process of economic, political, business development, and finally, to explain this phenomenon relating to one or more sociological theory. At the end of the research, it is concluded that satisfaction and motivation in relation to work and remuneration are factors that influence the recurrent practice of absenteeism in the company. These results were obtained through a quantitative and qualitative approach method. To explore and describe the phenomenon under study.

Keywords: Absenteeism, Social Conflict, Novos Horizontes

1. Introdução

Absenteísmo e conflitos sociais é o tema que se pretende desenvolver neste trabalho, dando-se uma especial ênfase ao absentismo nas organizações: caso da empresa Novos Horizontes no período de 2017 a 2018.

Absenteísmo é um dos desafios que as organizações, tanto governamentais, assim como privadas, enfrentam na sua coexistência. Ao mesmo tempo, a falta de comprometimento no trabalho e o absentismo podem estar relacionados com a satisfação em relação ao trabalho ou a qualidade de vida; geralmente se o funcionário não se sente valorizado e esse sentimento o leva a desmotivação, a insatisfação, a depressão e ao afastamento.

A Novos Horizontes, sendo uma empresa, fundamentalmente, de produção e de negócios, se insere no quadro de preocupações das ausências dos trabalhadores no local de trabalho, isto, pelos efeitos que advêm deste fenómeno.

Durante a formação, experimentámos diversos momentos socioprofissionais, um destes momentos foi o estágio profissionalizante realizado na empresa Novos Horizontes e na Direcção Distrital Juventude e Tecnologias de Nampula em 2017 e 2018. Nesta etapa, observou-se diversos fenómenos sociais que se manifestavam nestas organizações, entre os quais considerou-se o absentismo no local de trabalho, sobretudo na empresa Novos Horizontes em relação ao Serviço Distrital Juventude e Tecnologias de Nampula.

A Novos Horizontes (NH) localiza-se no distrito de Rapale, a cerca de 30 km de distância em relação à Cidade de Nampula; enquanto o (SDEJTN) - Serviço Distrital de Educação e Juventude e Tecnologias de Nampula (SDEJTN) localiza-se no centro da Cidade de

Nampula. Este pode não ser o único factor que distingue o nível de absentismo entre essas duas organizações, mas também a distinção entre o sector privado e público e, sobretudo, os tipos de actividades que são desenvolvidas em cada uma destas instituições.

O que realmente causa preocupação para a empresa NH é a recorrente ausência dos trabalhadores no posto de trabalho, durante o mês ou semana. Visto que existem benefícios semanais e mensais quando o indivíduo não falta ao trabalho. Isto é, recebe bónus em produto por não faltar durante a semana e bónus em dinheiro, caso não tenha faltado durante o mês. Porém, tem sido difícil que todos recebam o bónus, tanto semanal como mensal, por causa das ausências registadas por parte de um ou outro trabalhador durante a semana e no mês.

Tudo isto acontece num ambiente onde, apesar da sua precariedade, se oferece transporte para chegar ao local de trabalho a tempo. Ainda assim, continuam se registando ausências dos trabalhadores na empresa.

Por sua vez, a regularidade desse comportamento faz com que a produção esteja comprometida, uma vez que a cada dia traçam-se metas a serem alcançadas para a produção diária, semanal e mensal. Com a redução da mão-de-obra, o trabalho passa a ser executado sem eficiência, fazendo com que as metas não sejam alcançadas como se deveria. É a partir deste ponto que surge um certo nível de preocupação na empresa em relação aos registos de ausências e aos seus efeitos na produção da empresa.

A empresa prende-se entre o expulsar ou compreender a situação das ausências dos trabalhadores, uma vez que muitos já perderam

emprego pela mesma causa, será que continuar-se-ia com a exclusão dos trabalhadores com ausências regulares ou se deve compreender melhor este fenómeno?

Daí que o problema se torna mais interessante quando se procura compreender e explicar o que realmente faz com que se verifiquem ausências dos trabalhadores no local de trabalho, uma vez que os registos de controlo apontam para uma situação cada vez mais preocupante para a empresa e mais interessante para pesquisa.

O absentéismo, mais do que uma questão profissional, traz consigo repercussões sociais, levando assim a alguma preocupação não só por parte da empresa ou dos cientistas sociais, mas também por parte da sociedade. Uma vez que um trabalhador expulso recebe várias sanções na sociedade provenientes da família e até dos vizinhos e amigos, questionando-se sobre o nível de profissionalismo da pessoa, levando a uma posição de estigma social do indivíduo.

Como se refere, o fenómeno é de muito tempo, embora o tempo que terá despertado a realização desta pesquisa tenha sido a observação que se fez em 2017 e 2018. Nestes dois anos, a situação ainda permanecia, embora as proporções fossem de nível reduzido em relação aos anos 2004 a 2010 por exemplo, quando o sistema de controlo não era eficiente e não havia bonificações dos trabalhadores assíduos.

No dilema de continuidade e descontinuidade das ausências dos trabalhadores em 2017 e 2018, a questão ainda prevalece e carece de uma compreensão e explicação que atenda não apenas ao âmbito profissional, mas também, olhando para o universo de factores concorrentes desta prática. Entretanto, pela natureza do fenómeno em estudo, o nível de preocupação acelera, dando origem à seguinte

pergunta: Que factores determinam as recorrentes ausências dos trabalhadores no local de trabalho?

A preocupação que o assunto causa à gerência de pessoal da empresa, aos gerentes das unidades de negócios, assim como aos investidores da empresa, sobretudo na queda de produção e no comprometimento que este fenómeno apresenta no cumprimento das metas diárias, semanais e mensais e o constante questionamento pelas causas e factores que influenciam nas ausências dos trabalhadores no local de trabalho faz com que esta pesquisa seja de extrema e emergente necessidade.

Nesta fase que compreende a definição dos objectivos, começa-se por um distanciamento na discussão do próprio conceito de objectivo. Pois, empiricamente se pode saber tanto que muitos autores perdem a amabilidade de o definir. Na perspectiva do conhecimento científico, existem dois tipos de objectivos numa pesquisa: objectivos gerais e/ou objectivos específicos.

Neste trabalho, de modo geral, pretende-se analisar os factores que determinam as recorrentes ausências dos trabalhadores no local de trabalho, tendo em conta os componentes do sistema funcional. Para suportar e facilitar o alcance deste objectivo, procura-se, de forma específica, identificar os factores que influenciam na recorrente ausência dos trabalhadores no local de trabalho no período indicado pela empresa; depois, visa-se saber as consequências que estas recorrentes ausências trazem para a empresa no processo de desenvolvimento económico, político, empresarial e social; finalmente, alveja-se explicar este fenómeno, relacionando-o com uma ou mais teorias sociológicas.

2.Revisão Bibliográfica

2.1. Breve discussão em torno do conceito *absenteísmo*

Neste capítulo, apresenta-se uma discussão teórica e conceptual sobre o termo *absenteísmo*, a sua relação com as teorias sociológicas e visão conceptual de autores de diversos campos de saber, em especial da área da sociologia.

Outros conceitos a serem discutidos são: a motivação e a satisfação por estarem intimamente ligados à questão de ausências no seio do trabalho.

Nesta ordem de ideias, Lee (1990) indica que o *absenteísmo* é inversamente proporcional à satisfação no trabalho e a ausência pode ser considerada uma forma de se afastar de pequenas situações indesejáveis. A observação de factores como condições de trabalho, natureza da supervisão, estilos de liderança, participação na tomada de decisões e relacionamentos profissionais pode ajudar a entender o impacto do *absenteísmo* nas organizações.

No entanto, a definição de *absenteísmo* tem sido discutida ao longo dos tempos em diversas plataformas e conferências, nomeadamente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma entidade que procura reduzir a pobreza e defende uma globalização justa e aposta na melhoria das oportunidades, a fim de que mulheres e homens possam ter acesso ao trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

A noção de *absenteísmo* desafia os investigadores da área e dificulta as comparações entre países. Por exemplo, a OIT

define a ausência devido a doença como a ausência de trabalho, geralmente de curta duração, que pode estar relacionada com o trabalho ou não. Para o efeito, é passado um atestado médico, que serve ao funcionário de justificação, em termos de doença ou lesão, e é aceite pelo empregador como tal” (Saúde Europeia, 2011).

A ideia que fica é a de que a ausência do trabalhador às suas actividades laborais é definida na literatura como *absenteísmo* ou **absentismo**, mas revela-se bastante controverso encontrar os limites que determinam o conceito, por este se referir a vários domínios da dimensão pessoal, individual e social do funcionário.

A classificação do *absenteísmo* varia de autor para autor, por exemplo, Mallada (1996) classifica *absenteísmo* como sendo legal ou involuntário quando existe um custo para a empresa, porque o trabalhador, em tais circunstâncias, continua a receber a sua remuneração. Assim, o *absenteísmo* legal retribuído, descrito na maioria dos ordenamentos jurídicos nacionais, compreende os seguintes itens:

- Maternidade, paternidade e adopção de menores de 5 anos;
- Doença normal;
- Acidente de trabalho;
- Licenças legais;
- Doença profissional (podendo subdividir-se em doenças relacionadas com o trabalho, por exemplo, acidentes de trabalho) e cuidados médicos dos seus ascendentes e descendentes.

Por sua vez, Chiavenato (2002) indica que a noção de absenteísmo voluntário acontece quando o trabalhador falta por motivos particulares. Enquanto o absenteísmo compulsório surge quando o trabalhador falta por impedimento de ordem disciplinar. As ausências ao trabalho por doença são importantes indicadores, tanto de problemas de saúde como das causas de perdas na produtividade e das competências físicas ou psíquicas dos próprios trabalhadores para lidarem com o seu trabalho.

Essa constatação permite compreender parte das dificuldades da amplitude e do impacto do absenteísmo nas relações laborais.

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho define absenteísmo como incapacidade temporária, prolongada ou permanente para trabalhar, em resultado de doença ou de enfermidade. Há aqui uma especificação sobre o não cumprimento, por parte do trabalhador durante o seu horário de trabalho, não só por se atrasar na sua entrada ou adiantar a sua saída diária, mas também por não cumprir as suas funções numa jornada completa ou em várias. O absenteísmo ligado a um funcionário implica, necessariamente, a ausência desse trabalhador e é independente da razão justificativa para ela. O absenteísmo no trabalho é definido, também por Mallada (1996), como toda a ausência de uma pessoa no seu posto de trabalho, nas horas que correspondem a um dia de trabalho, dentro do horário de trabalho negociado legalmente. O que significa que a ausência nas férias ou em dias festivos não é considerada absenteísmo.

É interessante notar a discussão que se faz entre a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho e Mallada em

relação ao conceito de absenteísmo. O primeiro considera absenteísmo como toda a soma de ausências, não importando a razão justificativa. Porém, a segunda refere que as ausências por férias ou dias festivos não são absenteísmo.

As duas ideias, quando comparadas com a realidade estudada por Mallada (1996), trazem uma defesa que se relaciona com o tipo de consideração que a empresa tem em relação ao absenteísmo. Embora, no fundo, a ideia transmitida pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho seja funcional e explicativa, no que se refere à realidade estudada, visto que o tipo de produção que a empresa Novos Horizontes faz implica a inclusão até dos feriados como período laboral para certas unidades de negócios¹, que, pelo carácter do trabalho, a presença dos trabalhadores é indispensável e é, previamente, negociada nos contratos.

Ainda assim, existem autores, como Johns (2015), que defendem que o absenteísmo representa um custo de recursos humanos que empobrece a organização. Afirmam que, para além de ser um dos problemas associados aos baixos níveis de desempenho e de produtividade, está intrinsecamente ligado à falta de competitividade internacional das empresas, pois aumenta os custos e não permite responder adequadamente aos desafios do mercado.

De acordo com os autores acima citados, a gestão deve usar um sistema de medição, que possa avaliar e medir os indicadores e o impacto do absenteísmo no desempenho das organizações. Estes autores sugerem que, numa primeira fase, deverá se atribuir aos funcionários a iniciativa de reportar as suas próprias ausências e depois comparar-se essas

¹ Unidade de negócio – são pequenas áreas de negócios que a empresa criou para dinamizar o seu trabalho e produção sendo elas: fabrica, farma, Matadouro e Farm store.

informações com os registos globais da empresa através de um sistema de medição.

2.2. Discussão Teórica Sobre Factores que Influenciam a Prática do Absenteísmo

Autores como Easton (2005) acreditam que o absenteísmo foi despoletado pelas más condições de trabalho, formas de tratamento injustas, pela inadequação da organização do trabalho industrial, pelo reduzido pagamento e surgiu como um protesto social.

Nesta perspectiva, estamos perante uma forma de resistência de camponeses, antes da integração inevitável em modos de produção capitalista. Mais tarde, durante as greves e aparecimento dos sindicatos, assistimos ao absenteísmo como uma travagem para negociações, uma maneira de exteriorizar a rejeição de uma situação de trabalho exploratório, uma forma de abrandar o ritmo intenso, sem perder direitos.

A complexidade desta realidade advém do facto de que a maior parte das pesquisas desenvolvidas por autores, nacionais e internacionais, é direccionada para uma única profissão e utiliza a própria experiência dos autores ou estudos de caso, para descrever as situações no âmbito do tema, o que é extremamente redutor para a investigação em outras áreas de actividade. Assim, o termo absenteísmo evoluiu e ficou intrinsecamente ligado às dimensões económica, social e humana, com implicações e custos para as empresas, organizações e países, pelo que numa óptica de gestão de recursos humanos e administração de pessoas há um longo caminho a desbravar (Chandrasekar, 2011).

Baseados na revisão da literatura e na observação directa, alguns autores (e.g., Balfanz, 2012; Farrington, 2007) relataram que existem factores padrões que podem constituir um ponto de partida para explicar o absenteísmo: uns de natureza individual ou

organizacional e outros de cariz social. Os factores de ordem individual apontam o absenteísmo como uma diferença continuada entre as exigências do posto de trabalho e a capacidade de resposta do trabalhador. Quando um funcionário falta ao trabalho tem de pesar numa série de custos e benefícios, que nem sempre pode controlar (há factores imponderáveis, tais como a saúde, a vida ou obstáculos físicos e psicológicos, entre outros, que o podem impedir de ir trabalhar). No que diz respeito às razões de ordem social, a decisão de faltar e, mais propriamente, de voltar ao trabalho depois de uma ausência, depende da percepção daquela que é a barreira da reintegração, isto significa que o funcionário tem de sentir que tem todas as condições para voltar naquele momento e em pleno.

Portanto, consideramos absenteísmo como o controlo das ausências nos momentos em que os trabalhadores não se encontram a trabalhar durante os respetivos horários de trabalho. O conceito pode ainda ser melhor compreendido considerando o somatório dos períodos em que os trabalhadores de determinada empresa ausentam-se do trabalho, incluindo os atrasos, dentro do período de trabalho.

2.3. Relação Conceptual entre o Absenteísmo e a Motivação e a Satisfação no Trabalho

Outros conceitos abordados no trabalho são a motivação e a satisfação. Os indivíduos são seres que quando colocados em interacção trabalham, comunicam, para alcançar os seus objectivos. E esta luta os une e os orienta para a sua integração e aceitação no grupo.

Na literatura parece não existir consenso sobre a definição e a distinção entre os conceitos de motivação e satisfação. A falta de consenso e as ambiguidades em torno dos dois conceitos.

É de referir que a empresa Novos Horizontes tem implantado o sistema de controlo de faltas

que permite medir os níveis de ausências do trabalhador, podendo este receber advertências verbais e escritas, seguidas de um processo disciplinar ou mesmo expulsão, dependendo dos factores de ordem qualitativa das justificativas apresentadas. Assim, é importante uma reflexão acerca das definições que os autores propõem e das diferentes abordagens teóricas.

Segundo vários autores a que se teve acesso, a dificuldade em distinguir os dois conceitos reside nas metodologias utilizadas, mais precisamente na formulação de hipóteses e nos instrumentos utilizados para estudar os mesmos.

A Motivação no contexto da psicologia consiste na relação do indivíduo com o sistema cognitivo. Como refere Souto (1980), “a motivação é tudo aquilo que move as pessoas a fazerem qualquer coisa”. Por outras palavras, “é o que as leva a empenharem-se com dedicação, esforço e energia naquilo que fazem”. Na perspectiva de Souto, “a motivação positiva ocorre quando as pessoas visam satisfazer um impulso e termina quando se é «obrigado» a cumprir algo que é imposto”.

Para Neves (1998), “é fundamental compreender o comportamento humano, daí, a multiplicidade de teorias que versam sobre a motivação, nomeadamente, na procura da razão ou razões que estão por detrás das acções individuais”. No entanto, a motivação não se observa directamente. Os motivos não podem ser vistos, apenas inferidos; para ele o que se pode observar é uma multiplicidade de comportamentos e o resultado desses comportamentos.

A motivação pode ser avaliada como um dos factores sociais que possibilitam a integração social.

A visão sociológica da motivação nos é apresentada por Durkheim quando refere que

os indivíduos agem, pensam, fazem de acordo com os objectivos colectivos, isto é, a coercividade da consciência colectiva é que orienta as acções individuais. Segundo Durkheim (1999), a motivação é considerada como uma orientação ou comando normativo.

A concepção que mais se relaciona com este problema é a teoria originalmente defendida por Marx (1985) (teoria de conflitos sociais). Em sua linguagem, o conflito é concebido como antagonismo social, resultado de repulsão de uma classe social em relação à outra. As classes identificadas por Marx são a classe dominante (Capitalista) e a classe dos proletariados (mão-de-obra) na relação do trabalho.

Marx expressa a realidade mais próxima da relação de trabalho que pode melhor explicar o fenómeno de absentéismo, tendo em atenção o modo como ele encara o trabalho e as relações de trabalho.

Inicialmente, Marx caracteriza o trabalho como uma interacção do homem com o mundo natural, de tal modo que os elementos deste último são conscientemente modificados para alcançar um determinado propósito. O trabalho é a forma pela qual o homem se apropria da natureza a fim de satisfazer as suas necessidades.

No processo de trabalho, a actividade humana é materializada ou objectivada em valores de uso. “O processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstractos, é actividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas.” (Marx, 1985).

Nesta perspectiva, desenvolve-se o conceito de meios de produção, que são o conjunto formado pelos objectos de trabalho e pelos meios de trabalho. Os meios de trabalho incluem tanto os elementos que são

precondições essenciais para o funcionamento do processo de trabalho, embora com ele se relacionem indirectamente (canais, estradas, entre outros), quanto os elementos através dos quais o trabalho se exerce sobre seu objecto, como as ferramentas e as máquinas. Esses últimos são sempre resultado de processos de trabalho anteriores, e seu carácter está relacionado com o grau de desenvolvimento do trabalho e as relações sociais sob as quais é realizado. Matéria-prima é aquilo que é usado no processo de trabalho e que já é resultado de um trabalho realizado anteriormente. Os objectos de trabalho (elementos sobre os quais é aplicado o trabalho humano) que não foram sujeitos a uma modificação mediada pelo trabalho anterior não são matéria-prima (Engels, 2005).

Assim, o trabalho que é uma categoria social, no capitalismo e tem essa condição subentendida, dando a impressão de que o trabalho só se torna social na troca, ou que apenas os produtos do trabalho é que são “sociais”. No capitalismo, esta relação é obscurecida, o trabalho não aparece às pessoas como social, o carácter social do trabalho das pessoas aparece no valor. Desta forma, o carácter social dos seus trabalhos adopta a forma da igualdade de trabalho no valor, é este o fetichismo da mercadoria, o “mal-entendido”, nas palavras de Marx. O trabalho é social, porque é produzido não para consumo individual do seu produtor, mas para a venda, é produzido para outros. É na troca que o valor se manifesta.

O Absenteísmo só pode estar ligado a um tipo de luta de interesses do indivíduo na sociedade. Isto quer dizer que o indivíduo está sendo chamado a prestar atenção a outras esferas de sistemas sociais, criando assim um tipo de conflito de interesses entre o trabalho como profissão e a família como núcleo de pertença ou então a religião, até mesmo a condição de

saúde do trabalhador, assim como de um membro da família.

Outra questão que torna essa teoria interessante neste trabalho é que o conflito pode ser consequência das relações de trabalho, desde a satisfação em relação ao trabalho, a relação com o superior hierárquico e, até mesmo, com a remuneração. Também, pode ser em relação à motivação que cada trabalhador recebe durante o tempo de trabalho.

Estes elementos permitem distinguir uma situação de conflito de uma situação de consenso entre o trabalhador e o empregador.

Conflitos neste caso seria um processo de oposição e confronto que ocorre entre indivíduos ou grupos nas organizações, quando as partes envolvidas exercem poder na busca de metas ou objectivos valorizados e obstruem o progresso de uma ou várias metas. Isso é de fácil visualização nas organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Segundo Nascimento (2001), conflito assume uma positividade ímpar no pensamento de Marx, na medida em que o propósito é alcançar a sociedade sem classes, na qual o livre desenvolvimento de cada um é a condição para o livre desenvolvimento de todos.

O pensamento de Weber é considerado um modelo de compreensão do conflito como interacção, por propor ser um domínio da sociologia o estudo da acção social, das relações e das formas de interacção dos agentes, carregadas de intencionalidade. Weber não encara o conflito como um resultado de um estado anormal ou uma fase histórica negativa, mas sim como uma acção quotidiana e histórica resultante da concorrência por bens escassos, compreendidos em sua multiplicidade, materiais e simbólicos (Silva, 2011, p. 8).

Considere a concepção algo neutra de luta em Weber. A luta constitui a relação social em que as acções se orientam pelo propósito de impor a própria vontade contra a resistência do ou dos parceiros (Weber, 2012).

Pela concepção, é possível analisar o conflito social como produção de significados moralmente divergentes. Às condições da luta, além de todas as qualidades individuais ou de massa imagináveis, pertencem, também, as ordens pelas quais se orientam o comportamento das pessoas na luta, de uma maneira seja tradicional, seja racional referente a valores ou a fins (Weber, 2012).

2.4. Concepção Teórica de Acção Social

A teoria de Acção social defendida por Weber, que conceitua de modo subjectivo a acção social como objecto da Sociologia, baseia-se em critérios internos dos indivíduos participantes.

A Acção social, segundo o autor, seria a conduta humana, pública ou não, a que o agente atribui significado subjectivo; acentua a importância de ser a acção social uma espécie de conduta que envolve significado para o próprio agente (Lakatos & Marconi, 1990).

Outro elemento explicativo do autor é o de conduta social, segundo o qual a conduta social seria, então, o caminho para a compreensão da situação social e o entendimento das intenções. Portanto, a compreensão social deve envolver a análise dos efeitos que o ser humano procura conseguir.

Lakatos and Marconi (1990) sustentam três critérios de determinação do carácter social da acção, a saber:

- As pessoas devem levar em consideração a existência e a presença de outros, assim como o seu comportamento. Vejamos os seguintes casos: a) interacção rudimentar entre

crianças de pouca idade, brincando lado a lado, em actividades isoladas. Suas presenças influem, uma sobre a outra, apenas no sentido de permanecerem no mesmo local; b) Interacção inexistente no caso de um indivíduo caminhando entre a multidão, imerso nos seus pensamentos, sem reparar nos demais; c) Recusa da comunicação entre marido e esposa, brigados, sentados na mesma sala, isolando-se na leitura. Nesses três exemplos deixa de aparecer o primeiro critério necessário à acção social.

- A acção de um indivíduo deve ter o seu valor de símbolo para os outros e vice-versa. Assim, para que a acção seja social, não é suficiente levar em consideração o comportamento dos outros; e necessária, ainda, que se indique, através da acção, a compreensão das expectativas dos demais.
- Toda conduta de indivíduos empenhados em uma acção social deve sofrer a influência da percepção do significado da acção dos outros e da sua própria.

Para Weber, citado por Lakatos and Marconi (1990), a acção social, da mesma maneira que toda acção, pode ser:

1. **Racional, visando os fins:** determinada por expectativas em relação ao comportamento, tanto de objectos do mundo exterior quanto de outros homens, sendo essas expectativas utilizadas como "condições ou "meios" para alcançar fins próprios, racionalmente avaliados e procurados;
2. **Racional, visando os valores:** determinada pela crença consciente em um valor (ético, estético, religioso ou qualquer outro) próprio de uma

conduta específica, sem relação alguma com o resultado, ou seja, baseada nos méritos desse valor;

3. **Afectiva:** especialmente emotiva, determinada por afectos e estados sentimentais;
4. **Tradicional:** determinada por um costume arraigado.

2.5. Concepção Teórica de Acção Social

Talcott Parsons sofreu forte influência de Max Weber na definição do objecto de estudo da Sociologia: a acção social. Ao expor um referencial para o estudo da acção, Parsons distinguiu três elementos imprescindíveis: o agente (actor), a situação e a orientação desse agente em relação à situação. Analisando a orientação do agente, dividiu-a em dois componentes: orientação motivacional e orientação de valor (Lakatos & Marconi, 1990).

Orientação motivacional: refere-se aos aspectos da orientação do agente (actor) a respeito de sua situação, relacionados com a gratificação ou com a privação (actual ou potencial) das necessidades. Consiste nas disposições do actor e fornece a energia a ser gasta na acção, apresentando três modalidades:

Cognitiva, significando a percepção da situação pelo agente, tendo como referência a disposição dos seus sistemas de necessidades do actor;

Catetica, processo pelo qual o agente dá ao objecto um significado emocional ou afectivo, compreendendo os sentimentos acerca do objecto em relação às suas necessidades,, positivas ou negativas, enraizada nos objectos;

Avaliativa, através da qual o agente, que possui vários interesses, selecciona os que mais lhe interessam e distribui entre eles a sua energia, buscando alcançar o mais eficiente para a satisfação de seu objectivo, e abrange os processos pelos quais o actor organiza as

anteriores (cognitiva e catetica) de forma racional.

Por seu turno, a orientação de valor apresenta, também, três modalidades:

Cognitiva, baseada em padrões cognitivos, diferentes formas de subordinação às normas (referentes aos dados apropriados e à importância diferencial dos vários problemas), através dos quais se determina a validade dos juízos cognitivos;

Apreciativa, fundamentada em padrões apreciativos de adequação, determina a propriedade ou constância da catexia de um ou mais objectos, sendo o critério das normas apreciativas a determinação das consequências, tanto para o indivíduo quanto para a colectividade, das diferentes acções;

Moral, firmada em padrões morais de virtude, variadas formas de subordinação às normas (que definem a responsabilidade do actor diante das consequências), através dos quais podem ser predeterminadas as consequências das diferentes acções. Especificamente, as normas orientam as diferentes opiniões do actor, levando em consideração as consequências relativas à integração dos sistemas sociais dos quais faz parte.

Das ideias apresentadas por estes autores, depreende-se que a teoria da acção, também, pode explicar o fenómeno de absentismo a partir do momento em que esta prática passa a acção racionalmente orientada em relação a um dos conjuntos de critérios estabelecido pelos autores.

Pode se dar o caso em que a prática de absentismo como acção seja racionalmente orientada por afeição ou emoção quando o trabalhador, por ter o seu salário, decide “folgar” ou “relaxar” em casa em um ambiente de alegria e satisfação prazerosa.

Também, pode se dar o caso de que, por certas crenças tradicionais ou religiosas, o trabalhador decide como prioridade cumprir

com a sua crença para posteriormente ir ao trabalho, seja no mesmo dia ou no seguinte.

3. Metodologia e Métodos

Consciente da necessidade de uso da metodologia numa pesquisa, este capítulo visa falar sobre como se realizou o estudo, a partir da *Caracterização da pesquisa, Tipos de fontes, Amostragem, Estratégia de Colecta de Dados e Estratégia de tratamento e análise de dados.*

3. 1. Caracterização da pesquisa

Prodanov (2013) e Lakatos (2006) entendem por metodologia o meio que o pesquisador utiliza para conhecer a real situação e, assim, fundamentar as suas decisões durante a realização do trabalho científico. A pesquisa pode ser definida como “um procedimento formal, com métodos de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Quanto aos fins, o presente estudo pode-se considerar de natureza exploratória e descritiva. Começou-se por fazer um levantamento bibliográfico sobre o assunto que se desenvolve para melhor compreendê-lo. Com o intuito de se procurar identificar os factores que influenciam o absentismo, procedeu-se ainda à colecta de dados através da administração de questionários e da revisão de relatórios mensais referentes ao período de janeiro a dezembro de 2017 e de 2018.

Uma das características mais significativas dessa pesquisa está na utilização de técnicas padronizadas de colecta de dados, tais como o roteiro de perguntas para entrevista e a observação sistemática.

Pode se considerar uma pesquisa documental a partir do momento em que se recorreu à leitura e a relatórios mensais como fonte de informação para a interpretação do fenómeno estudado.

Ao mesmo tempo, ela diferencia-se de uma mera pesquisa bibliográfica, porque a pesquisa bibliográfica corresponde a uma modalidade de estudo e de análise de documentos de domínio científico, sendo a sua principal finalidade o contacto directo com documentos relativos ao tema em estudo. Por outro lado, na pesquisa documental a modalidade de estudo e de análise de documentos são de domínio público, mesmo não sendo científico, a principal finalidade é ter contacto directo com os documentos não interpretados, nem sistematizados, de modo a interpretá-los e sistematizá-los.

Uma vantagem adicional dos documentos é que eles se constituem uma fonte não reactiva, permitindo a obtenção das informações após longos períodos de tempo ou quando a interacção com as pessoas pode alterar o seu comportamento, comprometendo os dados.

Nesta ordem teórica, processar-se-á, após a colecta de dados, analisando as informações que os relatórios apresentarem sobre o registo de faltas, ou seja, sobre as ausências no local de trabalho no período em análise (2017 a 2018). A escolha deste método foi devido à possibilidade de consulta dos relatórios, para além da confiabilidade das informações aí apresentadas.

Quanto aos meios, pode-se considerar a pesquisa como sendo de campo e bibliográfica. É uma pesquisa de campo, pois foram aplicados questionários directamente às pessoas envolvidas, e foi feita a análise quantitativa e qualitativa dos dados colectados, buscando um conhecimento mais aprofundado relativamente aos factos. A pesquisa também foi bibliográfica, pois teve como base artigos, revistas e redes electrónicas entre outros, referentes ao assunto abordado como fundamentação teórica.

3. 2. Tipos de Fontes

A pesquisa classifica-se como fonte primária ou directa e secundária. Primária, pois foram colectados dados de forma directa dentro da organização e secundária devido à utilização de livros e artigos já publicados.

Recorreu-se à leitura de livros, artigos científicos e ensaios para se conseguir obter uma ideia sólida sobre como o assunto é tratado sob o ponto de vista não só dos sociólogos, mas também, de outros autores que versam sobre o mesmo. Estas fontes ajudaram no esclarecimento sobre as causas e consequências de ordem teórica do absentismo no contexto geral e os relatórios ajudaram a fazer a mesma leitura, mas no contexto da empresa em estudo.

3. 3. Amostragem

Esta pesquisa tem como população-alvo 700 funcionários activos na empresa. Este número se justifica pela situação económica e potencial que a empresa teve no momento da pesquisa. Portanto, pode ser que o número tenha aumentado com o tempo pelo notável nível de contratação ocorridas nos meses subsequentes.

No âmbito deste estudo, foi efetuada uma amostragem não-probabilística por conveniência (por causa de normas de biossegurança que são observadas na empresa

e que não permitem movimentos fora das normas e dias estimados no plano), daí que os colaboradores pesquisados foram aqueles acessíveis durante a realização da pesquisa. Sendo assim, os questionários foram aplicados a 31 funcionários que se encontravam disponíveis durante o período de pesquisa, sendo de referir que a determinação do número dos inquiridos deveu-se à abrangência da pesquisa, assim como à presença dos funcionários no local de trabalho. Garantiu-se que cada um dos 9 departamentos existentes na empresa fosse representado por (3 – 4 colaboradores), que ocupam posições diferentes (operário, auxiliares administrativos e gerentes), de modo a garantir representatividade dentro dos desafios enfrentados.

Com o objectivo de avaliar os factores que influenciam a ausência dos colaboradores no local de trabalho, o pesquisador elaborou, como instrumento de pesquisa, questionários contendo perguntas abertas e fechadas de escolha múltipla, de forma clara e objectiva, para colecta de dados, sendo aplicados em cada departamento, com data e horários marcados pela Direcção da empresa, de forma a não prejudicar os serviços dos colaboradores.

Os questionários foram administrados entre os dias 4 e 20 de fevereiro de 2019 a 31 funcionários da empresa, deixando-lhes à vontade para responderem. O questionário utilizado para colecta de dados foi constituído de 13 questões de escolha múltipla, através de afirmativas sobre os diversos aspectos relacionados com o contexto do trabalho e, contendo respostas com pontuações variáveis e classificação lógica crescente. Dentre as questões, 9 perguntas são fechadas e 4 são perguntas mistas, relativamente às quais os funcionários deram sugestões para a melhoria do clima organizacional. No estudo dos dados

obtidos por questionário foi levado em conta a percentual das respostas dos funcionários em cada questão, com recurso a algumas representações gráficas.

3. 4. Estratégia de Tratamento e Análise de Dados

As perguntas dos questionários foram estruturadas com base nos diversos factores considerados essenciais para a identificação e análise dos factores que condicionam as ausências dos colaboradores da empresa, que são: perfil do empreendedor, ambiente de trabalho, cooperação, reconhecimento pelo trabalho, identificação com a empresa, comunicação, conflito, remuneração e estabilidade.

O tratamento e a análise dos dados foram efetuados através do software IBM SPSS Statistics, para as pesquisas quantitativas através de tabelas e gráficos.

Como já referimos, o questionário apresenta 4 questões mistas, com o intuito de obter sugestões de melhoria do clima organizacional da empresa, possibilitando uma análise mais profunda dos dados de carácter qualitativo e permitindo ao pesquisador melhores condições de interpretação. Para o tratamento de cunho qualitativo, utilizou-se o programa Microsoft Word 2010 e 2016, onde se faz uma análise textual.

A observação foi aplicada como técnica de análise e tratamento de dados, tendo este processo sido conduzido durante dois anos. o

primeiro ano foi durante o estágio realizado em 2017, e o segundo ano decorreu durante a segunda fase do estágio realizado na mesma empresa em 2018.

A observação ajudou a esclarecer melhor os resultados colhidos durante o processo de inquérito efectuado através do questionário elaborado. Visto que foi mediante este processo que colectou-se informações sobre o absentismo e o seu impacto na empresa sob o ponto de vista de sistema funcional.

A Empresa Novos Horizontes foi fundada em Moçambique em 2004 com sede em Rapale, no princípio funcionava como um negócio familiar sem muita observância nos padrões de eficiência de classe mundial. Nesta altura, as faltas não tinham muito peso e as sanções não eram mediadas pela lei de trabalho, mas sim por uma regra e cultura organizacional própria.

Ao longo do tempo a empresa, começou a tomar uma postura de organização pautada pela eficiência de classe mundial, começando pela observância do processo de recrutamento, trabalho e controlo de pessoal. Onde o absentismo começou a ser medido numa escala de 2% semanalmente como forma de medir o cumprimento e o incumprimento de metas definidas pelos gestores de recursos humanos na empresa. A partir deste ponto começou e prevaleceu o sistema de controlo que em muito tem ajudado a melhorar a produção social (sentimento de pertença) e económica (aumento de rendimentos para a empresa e para o colaborador).

4. Resultados e Discussão

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos ao longo da pesquisa, em forma de tabelas e gráficos, e as respostas dadas pelos

inquiridos são comentadas em forma de texto corrido.

Adoptou-se esta técnica por ser a forma mais simples de tratar informações codificadas como estas, a interpretação foi feita em texto corrido por ter sido a forma mais simples e adequada ao tipo de pesquisa.

4. 1. Análise de absenteísmo na empresa Novos Horizontes

Tabela 1 – Número e percentagem de faltas em dois anos (2017 a 2018)

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Validade	Nunca faltei	20	64.5	64.5	64.5
	1 vez	5	16.1	16.1	80.6
	2 vezes	2	6.5	6.5	87.1
	3 Vezes	2	6.5	6.5	93.5
	Mais de 3 vezes	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fonte – Adaptado pelo autor, 2019 (SPSS)

Na tabela acima (Tabela 1) nota-se a real situação do absenteísmo no caso dos funcionários da empresa Novos Horizontes que participaram no presente estudo, sendo que, em 31 pessoas que fazem parte da amostra, 20 (64.5%) dizem não ter faltado ao trabalho em 2017-2018. Considerando a mesma amostra, 16.1% (5 em 31) dos colaboradores faltaram apenas uma vez, 6.5% (2 em 31) faltaram duas vezes, 6.5 faltaram 3 vezes e 6.5% faltaram 3 ou mais vezes no mesmo período de dois anos.

Estes dados revelam que o nível de absenteísmo na amostra não é tão ameaçador, mas se considerarmos a dimensão da amostra (31) comparativamente à dimensão da população (700) as percentagens verificadas são algo preocupantes.

Daí considerando que a redução do fenómeno ou aumento deve-se frequentemente ao sentimento de pertença que cada colaborador tem em relação à equipa e à empresa em especial.

O absenteísmo se caracteriza pela ausência do colaborador até mesmo por dispensa. Neste contexto, os relatórios de absenteísmo da empresa revelam que, em dois anos, cerca de 83% dos colaboradores tiveram mais de 1 dispensa, 14% tiveram 1 dispensa por ano e 3% não tiveram dispensas, dentre esses últimos estão os gerentes e líderes de produção que têm salários e responsabilidade notáveis em relação aos simples operários e auxiliares de produção (grupo em que mais se verifica este fenómeno).

Esta realidade sugere que os níveis de absenteísmo têm a ver com a satisfação dos colaboradores em relação às condições de trabalho e salários.

Os motivos das faltas são revelados na tabela abaixo (Tabela 2) onde se mostra com clareza o que faz com que os colaboradores não se apresentem de forma regular no local de trabalho.

Tabela 2 – Motivo das faltas dos 11 funcionários que faltaram pelo menos uma vez no período em análise – Análise de resposta múltipla

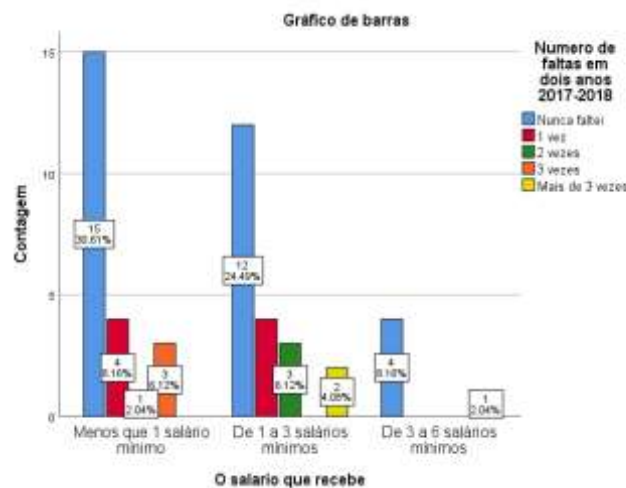
	Frequência	Percentagem em relação ao total de respostas	Percentagem Em relação ao número de casos válidos (11 funcionários)
Validade Doença pessoal	10	83.3%	90.9%
Doença de membro da família nuclear	1	8.3%	9.1%
Outros motivos	1	8.3%	9.1%
Total	12	100.0%	

Fonte – Adaptado pelo autor, 2019 (SPSS)

A maioria (90.9%, isto é, 10 em 11) dos 11 respondentes que faltaram no período em análise apresentam a doença pessoal como motivo que os leva a se ausentar do trabalho, o que corresponde a 83.3% das respostas (10 em 12 das respostas). Portanto, este fenómeno já prejudicou a empresa durante dois anos, visto que a pressão do mercado obriga a que a

empresa tenha o seu pessoal em trabalho como equipa, de modo a tornar a produção real e atingível. Ao mesmo tempo, prejudicou alguns dos próprios colaboradores que depois foram expulsos por cometerem o crime de falsificação de documentos e quebra de valores morais que a empresa tanto privilegia.

Gráfico 1 – Relação entre a Satisfação Salarial e o absentismo (Frequência absoluta e %)



Fonte – Adaptado pelo autor, 2019 (SPSS)

Outro factor levantado neste trabalho está relacionado com a insatisfação dos colaboradores em relação aos salários que recebem. À luz deste gráfico (Gráfico 1), a questão de insatisfação começa a ter mais sentido neste trabalho, uma vez que Lee (1990) indica que o absentismo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, e a

ausência pode ser considerada como uma forma de o indivíduo se afastar de pequenas situações indesejáveis. Ideia que continua sustentada por Easton (2005) que acredita que o absentismo foi despoletado pelas más condições de trabalho, formas de tratamento injustas, pela inadequação da organização do

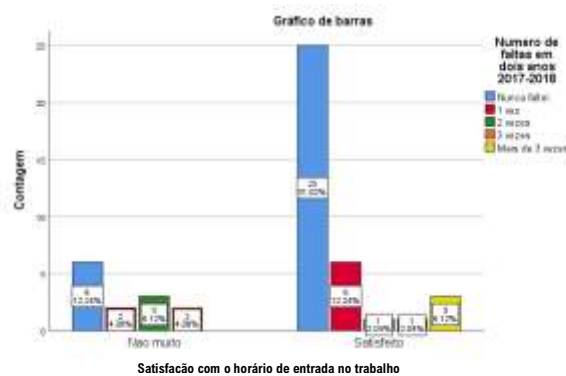
trabalho industrial, pelo reduzido pagamento e surgiu como um protesto social.

Para a realidade em estudo, o número que mais se ausenta do trabalho é os que recebem mais de dois salários mínimos. Esta situação pode ser bem clarificada através das informações que os relatórios de férias revelam, onde se mostra que a maior parte dos líderes ou gerentes ficam maior tempo sem férias para compensar o seu desgaste corporal e psicológico. Daí que o único modo de estes conseguirem descansar é se ausentando pelo

menos um ou mesmo dois dias do trabalho, expressando um tipo de conflito contra a forma de organização do trabalho na organização.

Como referimos, para justificarem as suas ausências, os colaboradores recorrem, por vezes, a corrupção e mentiras que culminam na falsificação de documentos tais como: receitas e atestados médicos. Uma parte dos colaboradores aponta a satisfação com o horário de entrada como parte integral do absentismo na empresa.

Gráfico 2 – Satisfação com o horário de trabalho (contagem e %)



Fonte – Adaptado pelo autor, 2019 (SPSS)

Para além da satisfação salarial do colaborador, temos também outros elementos de satisfação social que os colaboradores buscam na empresa, tal como o gráfico acima apresenta (Gráfico 2).

Embora a percentagem seja menor em relação aos que afirmam estar satisfeitos, a verdade é que existem casos de pessoas que se sentem insatisfeitas em relação ao horário de trabalho. O horário de entrada tem início às 5 horas e 30 minutos, com a espera de transporte nos locais preestabelecidos e vai até ao início das actividades laborais.

Portanto, apesar do número das pessoas que responderam positivamente em relação à

satisfação com o horário de trabalho ter sido maior, verifica-se uma outra realidade que é a de que cerca de 25% dos indivíduos que dizem estar satisfeitos com o horário de trabalho têm 1 ou mais faltas durante o tempo de trabalho em dois anos. Esta situação leva-nos a crer que no fundo existe um conflito latente entre os colaboradores e o patrão em relação ao horário de trabalho, por que a vida obriga e as necessidades também.

por isso assistimos a situações de revolta e resistência por parte dos colaboradores que se convertem, muitas vezes, em ausências no posto de trabalho, sobretudo de forma regular.

estabelece número de dias de trabalho semanal, mensal e anual e dos contratos que regem a conduta de todos trabalhadores na empresa.

Deste modo, para além do prejuízo que ele traz para a empresa, existe uma notável consequência para o colaborador que pode ser a perda de bónus semanal ou mensal, a perda de confiança para cargos de maior confiança, ou até mesmo a expulsão por violação dos princípios do contratante e do regulamento da empresa. E situações como estas indicam produção e reprodução de comportamentos que representam um desvio social que permitiria a reconstrução da estrutura social quanto ao nível de pobreza e desemprego no bairro, cidade, província no geral; aumentando assim o índice de marginalidade, natalidade e mais outros senários que se originam pela falta de ocupação e frustração.

O assunto foi bastante impactante para o pesquisador, assim como para o grupo-alvo e para empresa, porque permitiu clarear as ideias em relação à importância de ter o seu pessoal satisfeito e motivado, sabendo que estes dois factores são de extrema consideração para um clima organizacional favorável, longe de conflitos, sejam eles declarados ou não. Assim, é importante não esquecer de que um clima organizacional baseado no conflito não permite uma maior produção profissional, a nível económico e social.

Do mesmo modo, foi despertador para os colaboradores que, enquanto iam respondendo ao questionário, foram percebendo que havia um interesse em se entender o porquê das faltas e que consequências elas trazem para os colaboradores.

Os procedimentos metodológicos aplicados nesta pesquisa ajudaram bastante no que se refere ao alcance dos objectivos traçados e, a partir do momento em que a clara revisão dos

relatórios enriqueceu a informação fornecida, nos questionamos, permitindo assim uma leitura ampla e clara do problema ora estudado.

O método quantitativo foi bastante funcional para este trabalho, visto que a dimensão da amostra é maior e seria complicado tratar a amostra com base em apenas uma análise qualitativa baseada nos relatórios. A dedução nos levou à conclusão de que o absentismo é uma realidade na empresa em estudo e que os principais factores que levam a esta prática são: falta de motivação e insatisfação que se encontra em alguns se não em todos os colaboradores.

A pesquisa contribuiu para a consolidação da teoria de conflito sob o ponto de vista das organizações, trazendo consigo vantagens a nível de uma clara compreensão dos factores adiantados por autores Marxistas e New Marxistas sobre os conflitos na sociedade e o seu papel na estrutura social e no decurso histórico-social.

A teoria de conflito em si traz consigo diversas perspectivas que no fundo se traduzem no desejo de ver a sociedade cada vez mais coesa e os cidadãos mais solidários uns para com os outros. O conflito quanto à sua funcionalidade é algo que permite orientar a sociedade dentro dos padrões estabelecidos entre si. Porém, quanto ao lado moral, traz consigo valores em crise e vidas desfavorecidas pela perda de direitos individuais para consolidar a ordem colectiva.

Assim sendo, nota-se ser um tema importante e que merece a atenção de todos os cientistas sociais e gestores de empresas, de modo a tornarem as empresas moçambicanas um modelo de eficiência de classe mundial, tal como a empresa se preocupa com este propósito.

Ao longo da prossecução deste trabalho, tivemos alguns constrangimentos, sobretudo

na aplicação da metodologia, e das técnicas de colecta de dados, uma vez que os relatórios são reservados só para a empresa, não sendo permitido a retirada em qualquer formato se não ler e escrever. No uso de um questionário também tivemos outro constrangimento caracterizado pela falta de tempo que os colaboradores apresentavam durante o processo.

Deixando estes obstáculos, tivemos maiores sucessos de tal maneira que o trabalho se tornou uma realidade objectiva e discutível.

Nossas recomendações para as próximas pessoas que se interessarem pelo tema são que tenham cuidado de não caírem na armadilha de confundir absentismo em gestão com absentismo em Sociologia.

Também, é de recomendar a tomada de atenção quanto à escolha de metodologias de investigação, tendo em atenção o número de participantes que constituem a amostra e os objetivos da investigação no âmbito da temática em estudo.

BIBLIOGRAFIA

- BALFANZ, R. B. (2012). *Absenteísmo Crônico: Resumindo o que sabemos dos dados disponíveis Nacionalmente*. Centro Universitário Johns Hopkins Para Organização Social Das Escolas., 2a Edição.
- BIRNBAUM, P. (1995). “Conflitos” in BOUDON, Raymond (Dir.) *Tratado de Sociologia*. Tradução Teresa Curvelo. Editora Jorge Zahar, p.247-282.
- KRIPKA, R., SCHELLER, M., BONOTTO, D. (2015). *Pesquisa Documental: considerações sobre conceitos e características na Pesquisa Qualitativa*. [Paper presentation]. 4º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa e do 6º Simpósio Internacional de Educação e Comunicação.
- CHANDRASEKAR, K. (2011). Ambiente de Trabalho e seu Impacto no Desempenho Organizacional em Organizações do Sector Público. *Revista Internacional de Computação Empresarial e Sistemas de Negócios*, 1.
- CHIAVENATO, I. (2002). *Recursos humanos*. Atlas.
- CORSETTI, B. (2006). A análise documental no contexto da metodologia qualitativa: uma abordagem a partir da experiência de pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Educação da Unisinos. *Unirevista*.
- DURKHEIM, É. (1999). *Da divisão do trabalho social*, Trad. de Carlos Brandão. Editora Martins Fontes.
- EASTON, J. (2005). Análise de absenteísmo no serviço operatório. Uma análise feita nas Intimações Europeias. *Alfa-Omega*.
- ENGELS, F. (2005). O papel desempenhado pelo trabalho na transição do macaco ao homem. In: MARX, K; ENGELS, F. *Obras Escolhidas*. Alfa-Omega, 2, 269-280.
- FARRINGTON, J. (2007). *Como lidar eficazmente com o absenteísmo*. S/Ed.
- GIL, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (ed.). Atlas.
- JOHNS, G., MIRAGLIA, M. (2015). A confiabilidade, validade e precisão do absenteísmo auto- relatado do trabalho: uma meta-análise. *Jornal de Psicologia Da Saúde Ocupacional*. V20, 1-14.
- LAKATOS, E., MARCONI, M. (1990). *Sociologia Geral*. Editora Atlas S.A.
- LAKATOS, E. MARCONI, M. (2006). *Fundamentos de metodologia científica*. Editora Atlas.
- LEE, J. E. (1990). *Tipos de absenteísmo e Política de Efectividade*. Billerica.
- MALLADA, R. (1996). *A gestão de absentismo laboral*. Editorial Altas.

BIBLIOGRAFIA

- MARX, K. (1985). O Capital: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. S/Ed.
- NASCIMENTO, E. (2001). Os conflitos na sociedade moderna: uma introdução conceitual. In: BURSZTYN, Marcel (org). A difícil sustentabilidade: política energética e conflitos ambientais. Editora Garamond, 85–105.
- NEVES, A. L. (1998). Motivação para o trabalho: dos conceitos às aplicações. Editora Artes Gráficas.
- PARSONS, T. (1967). Teoria Sociológica e Sociedade Moderna. The Free Press.
- PRODANOV, C. C. (2013). Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo.
- SAÚDE EUROPEIA (2011). Banco de Dados Europeu de Saúde para Todos. (HFA-DB).
- SILVA(a), T. (2011). Nascimento da Justiça e democracia na perspectiva da teoria política normativa contemporânea. *Revista de Teoria Política*, 1, 227–249.
- SOUTO, D. F. (1980). Absenteísmo, preocupações constantes das organizações. GRIDIS.
- VERGARA, S. (2003). Gestão com Pessoas e Subjetividade. Editora Atlas.
- WEBER, M. (2012). Economia e sociedade. Trad. Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Revisão Técnica de Gabriel Cohn, 1.