



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

**PAULO HENRIQUE SOUZA MACHADO**

**ESTUDO SOBRE ABSENTEÍSMO DE COLABORADORES DE UMA INDÚSTRIA  
TÊXTIL EM ARACAJU-SERGIPE**

**SÃO CRISTÓVÃO, SE  
2025**

**PAULO HENRIQUE SOUZA MACHADO**

**ESTUDO SOBRE ABSENTEÍSMO DE COLABORADORES DE UMA INDÚSTRIA  
TÊXTIL EM ARACAJU-SERGIPE**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, regulamentadas pela Resolução nº 070/2023/CONEPE.

Orientadora: Dra. Karen Batista

**SÃO CRISTÓVÃO, SE  
2025**

**PAULO HENRIQUE SOUZA MACHADO**

**ESTUDO SOBRE ABSENTEÍSMO DE COLABORADORES DE UMA INDÚSTRIA  
TÊXTIL EM ARACAJU-SERGIPE**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, regulamentadas pela Resolução nº 070/2023/CONEPE.

**Trabalho defendido e aprovado em 27 de agosto de 2025.**

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Karen Batista (Orientadora)  
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

---

Profa. Dra. Ingrid de Matos Martins  
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

---

Prof. Me. Rivaldo José Rodrigues de Lima  
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

*Dedico este trabalho às minhas avós  
Maria Socorro Ferreira Machado e  
Dermicea da Costa Souza (Em memória).  
Saudades eterna.*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradecer a Deus, que entre idas e vindas me deu saúde e forças para continuar e superar todos os obstáculos e conseguir finalizar mais essa jornada em minha vida.

Gostaria de agradecer a minha mãe, pois ela foi uma das pessoas que mais me incentivaram e me deram forças para não vir a desistir. Ela foi minha inspiração! A mesma conseguiu se formar no curso de pedagogia na Universidade Federal de Sergipe (UFS) e, mesmo com todas as dificuldades que a vida lhe pregou, em nenhum momento pensou em desistir, de modo que com determinação e foco conseguiu ser a primeira da família a ter um nível superior. Tenho muito orgulho de ser seu filho; ao meu pai Paulo e meu irmão Maykon que sempre que precisei estavam lá para me ajudar, assim como apoiar minhas decisões.

Agradeço a minha esposa Luciene que sempre esteve ao meu lado. Só ela sabe o que passamos todos esses anos, todas as dores, as noites mal dormidas, o luto pela morte de um filho, as conversas em abandonar o curso em certos momentos de desânimo, sempre me incentivando para que eu continuasse. A chegada posterior de outro filho foi um êxtase de sentimentos para nós, como também de incertezas de dúvidas, e ao mesmo tempo de felicidade, novamente abandonei os estudos, dessa vez queria curtir cada segundo dessa nossa jornada, mas ela novamente me incentivou a continuar, chegando a abandonar o seu curso de Biblioteconomia também na UFS para que eu seguisse e me sentisse confortável com a chegada da nossa filha; a minha sogra Edna por todo seu apoio que sempre tive em casa com a família e filhos; hoje sou pai de 2 filhos lindos que Deus me deu, Sophia e Pedro, meus portos seguros, minha fonte diária de alegria são vocês. Chegar em casa e ser recebido por eles é tudo e muito mais do que pedi a Deus um dia. Sem eles minhas forças seriam insuficientes para a conclusão deste trabalho.

Agradeço à professora Karen pela dedicação, paciência, dicas e principalmente por aceitar ser minha orientadora neste trabalho de conclusão de curso sem obstáculos quando foi apresentado a ela, pelas correções, ensinamentos e paciência, por também me entender quando precisei e tive que dar um tempo em um determinado momento do curso, assim como não questionar, muito menos dificultar a minha retomada para finalização do mesmo.

Agradeço também ao professor Claudio Mendonça, Deus o colocou em minha vida em um momento que eu estava perdido sem direção, eu já vinha há anos lutando com temas irrelevantes para mim, conversando comigo em pouco tempo o mesmo me deu várias ideias e dicas, foi onde eu me senti confortável e seguro em buscar um assunto com meu domínio e experiência na área.

Agradeço também a todos que fizeram parte da minha vida acadêmica, pelas trocas de experiências e pelo aprendizado, professores (as), colegas de turma do curso de Administração e de outros cursos também onde fiz alguns amigos, fica a minha gratidão a todos que por menor que tenha sido a ajuda tenham contribuído de alguma forma para a conclusão deste trabalho.

## RESUMO

O absenteísmo é um fenômeno recorrente nas organizações e pode impactar negativamente a produtividade, o clima organizacional e a gestão de pessoas. Este Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo analisar os principais motivos que geram o absenteísmo entre os colaboradores de uma indústria têxtil localizada em Aracaju, estado de Sergipe. A escolha do tema surgiu da observação prática do autor enquanto funcionário da empresa, ao identificar conflitos e divergências sobre os fatores que influenciam as ausências no ambiente laboral. A metodologia adotada foi baseada em um estudo de caso único, com abordagem quantitativa, descritiva e exploratória, a partir da análise documental de declarações de faltas preenchidas pelos colaboradores entre janeiro de 2023 e junho de 2024. A amostra considerou 245 funcionários que apresentaram ausência nesse período. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e teste de correlação de Spearman, com o auxílio do software SPSS v. 25. Os resultados indicaram que a maioria dos colaboradores faltosos era do sexo masculino (89%), com idade entre 19 e 42 anos e tempo de empresa de até três anos. O segundo turno de trabalho (14h às 22h) concentrou o maior número de ausências, seguido do primeiro turno (6h às 14h). Setores como Tecelagem e Fiação responderam por mais de 60% das faltas registradas, e funções operacionais como Servente e Tecelão foram as que apresentaram maior incidência de absenteísmo. Apesar dessas evidências, os testes estatísticos não revelaram correlação significativa entre variáveis sociodemográficas (sexo, idade, tempo de empresa, turno, setor e função) e o número de faltas, sugerindo que o absenteísmo não pode ser explicado de forma isolada, mas sim por múltiplos fatores combinados. A análise das justificativas revelou a coexistência de faltas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras não justificadas, que podem gerar descontos salariais e interferir em benefícios trabalhistas, como o direito às férias. O uso da declaração de falta pela empresa, aliado ao registro eletrônico de ponto (REP), tem funcionado como instrumento de controle e verificação das ausências, possibilitando a identificação de padrões e o combate a fraudes. Conclui-se que o absenteísmo na empresa está relacionado a fatores organizacionais, setoriais e individuais, exigindo uma abordagem integrada por parte do setor de Recursos Humanos. Recomenda-se a adoção de estratégias que valorizem a qualidade de vida no trabalho, melhorias ergonômicas, programas de saúde ocupacional e ações preventivas que promovam o engajamento dos colaboradores, especialmente daqueles em início de carreira. A pesquisa contribui com subsídios práticos e teóricos para a gestão de pessoas, podendo apoiar a empresa na reestruturação de políticas internas e no enfrentamento do absenteísmo de forma mais eficaz e sustentável.

**Palavras-Chave:** absenteísmo; gestão de pessoas; indústria têxtil; recursos humanos; qualidade de vida no trabalho.

## ABSTRACT

Absenteeism is a recurring phenomenon in organizations and can negatively impact productivity, organizational climate, and people management. This Final Paper aimed to analyze the main causes of absenteeism among employees of a textile industry located in Aracaju, Sergipe, Brazil. The topic was chosen based on the author's practical experience as an employee, who observed internal conflicts and divergent opinions regarding the factors influencing absences in the workplace. The adopted methodology was based on a single case study, with a quantitative, descriptive, and exploratory approach, through documentary analysis of absence declarations filled out by employees between January 2023 and June 2024. The sample included 245 employees who were absent during this period. Data were analyzed using descriptive statistics and the Spearman correlation test, with the support of SPSS v. 25 software. The results indicated that most absent employees were male (89%), aged between 19 and 42 years, and had been employed for up to three years. The second work shift (2 p.m. to 10 p.m.) had the highest number of absences, followed by the first shift (6 a.m. to 2 p.m.). Departments such as Weaving and Spinning accounted for more than 60% of the recorded absences, and operational roles such as General Helper and Loom Operator had the highest rates of absenteeism. Despite these findings, the statistical tests did not show significant correlation between sociodemographic variables (such as sex, age, tenure, shift, department, and function) and the number of absences, suggesting that absenteeism results from a combination of multiple factors rather than a single cause. The analysis of the justifications revealed the presence of both absences supported by Brazilian labor law (CLT) and unjustified ones, which may result in wage deductions and interfere with benefits such as vacation entitlement. The use of the company's absence declaration form, combined with the Electronic Time Registration (REP) system, has served as a control tool for verifying absences and identifying patterns and fraud. It is concluded that absenteeism in the company is related to organizational, sectoral, and individual factors, requiring an integrated approach by the Human Resources department. It is recommended that the company adopt strategies to improve quality of work life, ergonomic conditions, occupational health programs, and preventive actions to promote employee engagement, especially among newcomers. This research offers both practical and theoretical contributions to people management and may support the company in restructuring its internal policies to deal with absenteeism more effectively and sustainably.

**Keywords:** absenteeism; people management; textile industry; human resources; quality of life at work.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b>	- Cálculo mensal de absenteísmo.....	17
-----------------	--------------------------------------	----

## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1</b>	- Faixa etária dos funcionários.....	27
<b>TABELA 2</b>	- Tempo de empresa.....	28
<b>TABELA 3</b>	- Turno dos funcionários.....	29
<b>TABELA 4</b>	- Faltas dos funcionários.....	30
<b>TABELA 5</b>	- Correlação de Spearman.....	31
<b>TABELA 6</b>	- Os 10 setores com maior número de faltas.....	32
<b>TABELA 7</b>	- As 5 funções com maior número de faltas.....	33

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA .....	12
1.2 OBJETIVOS .....	12
<b>1.2.1 Objetivo Geral</b> .....	<b>12</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>12</b>
1.3 JUSTIFICATIVA .....	12
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>14</b>
2.1 RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS.....	14
<b>2.2 ABSENTEÍSMO</b> .....	<b>16</b>
2.3 MOTIVOS DO ABSENTEÍSMO.....	17
<b>3 OBJETO DO ESTUDO</b> .....	<b>22</b>
<b>4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>25</b>
4.1 QUESTÕES DE PESQUISA: .....	25
4.2 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO .....	25
4.3 MÉTODO.....	27
4.4 FONTES DE EVIDÊNCIAS .....	27
4.5 POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	27
4.6 CRITÉRIOS DE EVIDÊNCIA.....	27
4.7 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	27
4.8 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	28
<b>5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>29</b>
5.1 DISCUSSÃO .....	36
<b>5.1.1 Caracterização do absenteísmo na empresa</b> .....	<b>37</b>
<b>5.1.2 Relações entre variáveis sociodemográficas e absenteísmo</b> .....	<b>37</b>
<b>5.1.3 Motivos e tempo de afastamento</b> .....	<b>38</b>
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	<b>40</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>42</b>
<b>ANEXO A – Declaração de falta</b> .....	<b>45</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A indústria têxtil vem passando por um processo de reestruturação pós-pandemia, já que foi um dos setores mais atingidos e com grandes consequências. Muitas fábricas fecharam as portas, outras estão tentando se manter e superar os obstáculos e desafios ocorridos nesse período e suas consequências. Um dos principais problemas identificados nesse setor são as ausências dos funcionários, que se dão por diversos motivos.

Embora seja válido buscar resultados organizacionais, é evidente que a presença de conflitos no local de trabalho expõe os funcionários a riscos potenciais, afetando negativamente as suas experiências globais dentro da organização. Esses efeitos adversos podem se estender ao bem-estar físico e mental. Conseqüentemente, torna-se imperativo obter uma compreensão abrangente das ausências dos trabalhadores resultantes de doença, começando pelo cálculo e análise dos indicadores relevantes (Ramalho, 2022).

Para Chiavenato (2014), o absenteísmo no trabalho é caracterizado pela ausência de colaboradores numa determinada organização. Essa ausência pode ser definida por carga horária parcialmente ou totalmente incompleta, conseqüentemente provocando o mal funcionamento da empresa, prejudicando o andamento da sua produção e até mesmo sobrecarregando outros trabalhadores. Segundo Souto (1980), as razões para essas ausências podem ser inúmeras, entre elas estão atrasos, acidente de trabalho, acidente de percurso, afastamentos por doença, afastamento por paternidade, entre outros.

A empresa incorre em despesas adicionais e enfrenta desafios no cumprimento de suas metas devido ao absenteísmo, resultando em impacto negativo na produtividade empresarial. Os gestores podem avaliar o estado da organização e a sua eficiência através de altas taxas de absentismo, o que, por sua vez, afeta o clima organizacional geral (Bohn *et al.*, 2018, p. 99).

As ausências dos colaboradores podem ser classificadas em faltas injustificadas ou faltas justificadas. Nas injustificadas, o funcionário é penalizado com o desconto da carga horária ausente proporcional em folha. Essas faltas geralmente são todas aquelas que não constam no Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já as faltas justificadas não podem ser descontadas em folha e podem ser definidas por todas aquelas que estão vigentes na CLT, dentre as quais pode-se citar:

casamento, licença médica, paternidade, falecimento, doação de sangue, maternidade, afastamento por doença, entre outras. Contudo, existe um limite de dias a serem abonados, a depender da justificativa, assim como algumas convenções coletivas que preveem algumas situações não dispostas na CLT (Brasil, 1943).

Portanto, dada a relevância do tema “absenteísmo” para o funcionamento das organizações e para as relações de trabalho, a presente pesquisa, levada a efeito sob a forma de estudo de caso único, se ocupou de analisar os motivos que geram o absenteísmo numa fábrica têxtil instalada no município de Aracaju-SE.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Quais os principais fatores envolvidos no absenteísmo laboral numa fábrica têxtil localizada em Aracaju/SE?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Identificar os fatores que cercam o absenteísmo laboral numa fábrica têxtil de Aracaju-SE.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar as características do absenteísmo numa fábrica têxtil de Aracaju-SE.
- Verificar se existe relação entre tempo de empresa e absenteísmo em uma fábrica têxtil de Aracaju-SE.
- Analisar os fatores e o tempo de afastamento dos colaboradores no trabalho em uma fábrica têxtil de Aracaju-SE.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

O que motivou a realização deste estudo numa fábrica têxtil foi o simples fato de trabalhar em uma, pois com o tempo observei a existência de diversos conflitos internos entre RH, encarregados e gerência a respeito dos indicadores de absenteísmo. Entre esses conflitos podemos citar alguns, como determinados encarregados alegarem que quanto menor o tempo de admissão maior o indicador, já outros que quanto mais jovem for o colaborador menos comprometimento ele terá com o absenteísmo, ou argumentarem que o indicador não tinha interferência do setor dele já que eles calculam o indicador pela fábrica geral. Assim, foi por essas e outras dúvidas a respeito que decidi pelo tema.

Um dos grandes desafios foi coletar o máximo de informações possíveis para tentar entender os reais motivos dos colaboradores desse segmento se ausentarem de seus trabalhos com tanta frequência, fazendo em alguns momentos o indicador se elevar consideravelmente, e assim buscar relações entre determinados fatores que podem contribuir com essa ausência. Investigar questões de absenteísmo desse setor irá abrir novas oportunidades de melhoria na gestão de pessoas da fábrica estudada, contribuindo assim para o direcionamento das ações relacionadas ao tema.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O capítulo em questão propõe a apresentar o referencial teórico que sustentou a realização desta pesquisa, iniciando com uma breve exposição sobre recursos humanos e gestão de pessoas, seguida da apresentação conceitual do absenteísmo no contexto das relações laborais e de lições acerca da qualidade de vida no trabalho.

### 2.1 RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS

O setor de Recursos Humanos (RH) teve sua origem voltada somente para a contagem de horas trabalhadas, faltas e atrasos pelos colaboradores das organizações, públicas e privadas (Marras, 2017). Porém, suas funções tiveram uma evolução significativa até a atualidade. De acordo com Lacombe (2011) e Gil (2013), o setor de RH passou por cinco fases evolutivas. Segundo os autores, a primeira fase (anterior a 1930) foi considerada a “contábil”; entre 1930 e 1950 foi a fase “legal”; entre 1960 e 1965 seria a fase “tecnicista”; já a fase “administrativa” ocorreu entre 1965 e 1985; por fim, a fase “estratégica”, que está em vigor desde 1985 até a atualidade.

Neste sentido, a fase estratégica, para Chiavenato (2002), busca que os objetivos da administração de RH sejam coerentes com a organização ou instituição, de forma ampla, buscando um equilíbrio entre a qualidade de vida da empresa em si, e dos seus colaboradores a longo prazo. Em uma organização o setor de recursos humanos está totalmente ligado à Gestão de Pessoas, ou seja, está direcionado ao gerenciamento e planejamento, assim como o comportamento dos colaboradores no ambiente de trabalho, contando com a estruturação dos princípios, estratégias, políticas internas e os processos de gestão (Fleury; Fleury, 2002).

Fleury e Fleury (2002) ainda destacam a relação dessa Gestão com a Gestão por Competências, na qual somente através desses processos que a empresa consegue construir as diretrizes e orientações de atuação profissional para seus colaboradores e gestores também.

Na administração, a gestão de recursos humanos é o departamento que tem a capacidade de coordenar qualquer ação voltada para a incorporação do trabalhador na dinâmica da organização e o incremento de sua eficiência. Essa área caracterizada como a responsável pela seleção, recrutamento, capacitação, aprimoramento, preservação, supervisão e avaliação de pessoal (Gil, 1994).

De acordo com Chiavenato (2014), a gestão de pessoas engloba um conjunto de práticas e políticas conduzidas pelo gestor dentro de uma organização, visando administrar e fortalecer as relações entre os colaboradores e o ambiente de trabalho. Esse processo envolve a consideração cuidadosa do perfil individual de cada colaborador, adaptando as medidas e estratégias conforme necessário. De acordo com Wood (1992), para a administração o âmbito dos recursos humanos vai além da mera gestão de pessoas; envolve um processo abrangente que inclui a pesquisa e o desenvolvimento dos funcionários da organização.

Dessa forma, a gestão de pessoas se caracteriza por um esforço frequente, com objetivo de criar um local de trabalho produtivo, onde os trabalhadores sintam-se valorizados, motivados e treinados para chegarem ao seu maior nível de potencial. Ao integrar práticas baseadas em evidências e considerar o impacto das decisões no bem-estar dos funcionários, os gestores podem promover uma cultura organizacional saudável e alcançar o sucesso empresarial de forma sustentável (Araujo, 2021).

Nesse sentido, a gestão de pessoas assume um papel estratégico na condução da empresa, pois influencia diretamente a cultura organizacional, o clima de trabalho e a produtividade da equipe. Ao adotar uma abordagem centrada nas pessoas e investir no desenvolvimento e no bem-estar dos colaboradores, as organizações podem fortalecer sua vantagem competitiva e alcançar resultados sustentáveis a longo prazo, bem como reduzir os índices de absenteísmo e baixa na produtividade (Malafaia, 2018).

As pessoas são as principais ferramentas de uma organização, sem elas não seria possível o crescimento e destaque no mercado. Ao reconhecer isso, os empreendedores são instigados a mudar sua percepção sobre a Gestão de Pessoas, deixando de vê-la como um simples custo e passando a encará-la como um investimento estratégico (Silva *et al.*, 2020). Esse investimento visa não apenas garantir o desempenho eficiente das pessoas, mas também potencializar seu desenvolvimento e engajamento, alinhando-os aos objetivos da empresa. Assim, a Gestão de Pessoas assume um papel central na busca pelo sucesso organizacional, pois é por meio dela que se promove um ambiente de trabalho saudável, motivador e produtivo, capaz de impulsionar o crescimento e a competitividade da empresa no mercado (Silva *et al.*, 2020).

Conforme Ribeiro (2005), o setor de recursos humanos nas organizações atua na mediação e administração das relações entre a empresa e suas equipes. Nesse

contexto, o tema do absenteísmo ganha relevância como um elemento importante para o sucesso empresarial, especialmente quando as organizações focam na gestão de recursos humanos, resultando em desempenho aprimorado.

## 2.2 ABSENTEÍSMO

O absenteísmo, termo originário na língua francesa “*absentéisme*”, denota a ausência da pessoa no ambiente de trabalho por motivos específicos, sejam eles voluntários ou involuntários (Migliolli; Kroenke, 2016), que pode estar atrelado também ao afastamento autorizado, como férias e licenças legais.

Segundo Stockmeier (2004), essa falta pode ser caracterizada por diversas razões, como por exemplo doenças, acidentes, direitos legais (licença médica, doação de sangue, à disposição da justiça, licença maternidade, entre outras razões). Há também aquelas que não têm respaldo legal, que são caracterizadas por fatores ocasionados por eventos, como a Copa do Mundo, feriados, doença de familiar, entre outros, impactando na presença dos colaboradores no ambiente laboral.

Já Souto (1980), cita, além das principais razões que incluem doenças, tanto comprovadas quanto não comprovadas, questões como problemas familiares, atrasos por força maior ou involuntários, ausências motivadas por razões pessoais, dificuldades financeiras, problemas de transporte, falta de motivação para desempenhar as atividades, reconhecimento inadequados por parte da supervisão, assim como políticas deficientes da empresa. Esses fatores resultam na falta de comprometimento de ambos os lados tanto do colaborador com a organização, quanto da organização com o colaborador.

Este termo, também conhecido por “ausentismo” segundo Lacombe (2011), refere-se aos descontos mensais na remuneração provenientes das ausências justificadas ou improcedentes na folha de pagamento. O cálculo para a determinação deste desconto segue uma fórmula própria, apresentada no Quadro 1.

Quadro 1 - Cálculo mensal de absenteísmo

Absenteísmo =	$\frac{\text{Dias de trabalho perdidos no mês em razão do absenteísmo}}{\text{Número médio de empregados X Números de dias úteis no mês}}$
---------------	--

Fonte: Lacombe (2011, p. 312).

Carneiro e Adjuto (2017) ainda explicam que absenteísmo seria a frequência e/ou duração de tempo de trabalho inutilizado pelos funcionários, decorrente de sua ausência ao ambiente de trabalho, sendo por causas já programadas (no caso das férias) ou não (no caso das licenças e abonos, bem como as suspensões e sanções quando necessário).

### 2.3 MOTIVOS DO ABSENTEÍSMO

As pessoas são fundamentais para o funcionamento das organizações, visto que desempenham um papel essencial na dinâmica e no alcance dos resultados desejados. Segundo Chiavenato (2010), a ausência delas compromete a eficácia e o sucesso almejado pela organização. Além de serem importantes, elas compõem o capital humano da empresa, contribuindo não apenas para a execução de tarefas designadas, mas também para se criar valor e conquistar os objetivos organizacionais. Dessa forma, reconhecer e valorizar o papel dos colaboradores é crucial para a prosperidade e o bom desempenho das organizações, enfatizando que para o sucesso organizacional existe uma dependência de capital humano na organização.

Chiavenato (2002) aponta que as razões para ausências no trabalho abrangem doenças comprovadas, não comprovadas, motivos familiares, atrasos involuntários, faltas voluntárias, dificuldade financeira, questões de locomoção, falta de estímulo, supervisão inadequada e questões relacionadas ao ambiente organizacional. Sobre essas causas, Chiavenato (2014, p. 344) elenca dez tipos:

1. Doença efetivamente comprovada;
2. Doenças não comprovadas;
3. Razões diversas de caráter familiar;
4. Atrasos involuntários por motivos de força maior;
5. Faltas voluntárias por motivos pessoais;
6. Dificuldades e problemas financeiros;
7. Problemas de transporte;
8. Baixa motivação para trabalhar;
9. Supervisão precária da chefia;
10. Políticas inadequadas da organização.

Para o autor, a adesão ao fenômeno do absenteísmo não depende somente do funcionário em si, mas de uma série de circunstâncias, que podem estar inclusive sendo influenciadas pela empresa em si, devido a alguma má administração ou política interna inadequada ou ineficiente (Chiavenato, 2014).

Esse fenômeno tem sido visto como um problema em todos os tipos de organizações, sendo considerado um desafio para os gestores (Nouga, 2017),

principalmente quando as causas se relacionam com a falta de motivação para trabalhar, a supervisão falha da chefia e suas políticas inadequadas da organização, como apontado por Chiavenato (2014). Nougá (2017) explica que essas causas dificultam a ação efetiva da Gestão de Pessoas de uma empresa, ocasionando diversos problemas, sendo esses relacionados ao custo, como também a produtividade, qualidade e cultura organizacional<sup>1</sup>.

Ainda sobre os motivos do absenteísmo, Leão *et al.* (2015) destacam que não compete somente ao funcionário todas as causas e etiologias, pois, também reflete a gestão da organização, e o ambiente de trabalho. Leão *et al.* (2015) também apresentam um conceito decorrente desse fenômeno, o de “absenteísmo-doença”, que seria a falta devido a doença certificada por atestado médico e/ou licença médica, que pode estar atrelada ou não ao trabalho, mas que quando recorrente, denota um sinal para ampliação da observação sobre as condições de saúde dos trabalhadores.

O trabalho é essencial para que o indivíduo consiga tirar o seu sustento e de sua família, assim como atender suas necessidades e sobrevivência. No entanto, quando envolve elementos de risco à saúde, pode-se tornar uma fonte de adoecimento. Murta e Tróccoli (2004) observam que esses riscos podem prejudicar a saúde dos trabalhadores, especialmente quando eles não têm os recursos adequados para se proteger.

Em razão do aumento dos custos para a empresa e o impedimento do desenvolvimento das atividades laborais de forma eficiente (Marras, 2017), o absenteísmo acaba afetando não somente a remuneração do funcionário, mas também a empresa, sendo necessária uma gestão de pessoas voltada para a melhoria das políticas da organização e colaboração entre gestor e funcionário.

Queiroz *et al.* (2017, p. 36) indicam:

[...] que podemos entender que o ambiente de trabalho, quando inadequado, pode ser um agravante para as doenças ocupacionais. Assim, deve-se buscar a melhoria do local, bem como a realização de atividades físicas e mentais para a melhoria da qualidade de vida e da saúde dos trabalhadores.

No contexto da indústria têxtil, o absenteísmo é comumente atrelado a alguns problemas de saúde dos seus trabalhadores, que quando identificados pela gestão,

---

<sup>1</sup> Robbins e Sobral (2012, p. 501) conceituam cultura como “um sistema de valores compartilhado pelos membros de uma organização que a diferencia das demais”.

necessita de adoção de estratégias que possam amenizar esses problemas, ou até mesmo retardar. Isso ocorre principalmente com a fiscalização efetiva e utilização de suportes e equipamentos de proteção (Queiroz *et al.*, 2017).

Barbosa, Liberalino e Marques (2017) apontam os Distúrbios Ocupacionais Relacionados ao Trabalho (DORT) como sendo um dos maiores problemas para os trabalhadores da indústria têxtil em todo o mundo. Silva (2021) explica que as empresas precisam identificar corretamente quais são as condições de trabalho aos quais seus funcionários são submetidos, a fim de evitar não somente as ausências recorrentes, mas também o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

## 2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Sobre a adoção de estratégias que ampliam o cuidado com os trabalhadores, os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vêm ganhando espaço nas organizações nos últimos anos. Nougá (2017) afirma que, na atualidade, muitas empresas estão buscando esses programas, sejam elas públicas ou privadas.

Com relação a QVT a essência deste conceito reside nas ações internas realizadas por indivíduos e grupos dentro das organizações. Estas estratégias são impulsionadas pelo objetivo de criar uma vantagem distinta na produção de bens e serviços, com foco na promoção de condições regulares e dinâmicas sociais que melhorem o bem-estar geral dos trabalhadores. (Ferreira, Mendes, 2004).

Pesquisas conduzidas por Lee e Eriksen (1990) indicam que no trabalho a taxa de absenteísmo está relacionada com a insatisfação e com o clima organizacional. A ausência dos colaboradores pode ser vista como uma atitude de afastamento de situações indesejáveis e ambientes desfavoráveis à execução das atividades profissionais. A minimização do impacto do absenteísmo nas empresas pode ser alcançada ao considerar fatores como o ambiente de trabalho, as condições laborais, tipo de supervisão, a participação da equipe nas decisões e as relações interpessoais entre os profissionais. Ao abordar esses elementos, as organizações podem adotar estratégias que promovam um ambiente mais positivo e envolvente, potencialmente reduzindo as taxas de ausência no trabalho.

Há uma tendência atual nas empresas, em que tanto os gestores quanto as organizações estão cada vez mais interessados em implementar programas de QVT (Santos; Sousa; Rezende, 2020). Esses programas têm por objetivo alavancar o bem-

estar, a satisfação e o equilíbrio entre a vida particular e profissional dos colaboradores. No entanto, em algumas empresas, sejam elas públicas ou privadas, essa prática ainda permanece invisível ou é pouco explorada (Santos; Sousa; Rezende, 2020).

Isso sugere que, embora haja uma crescente conscientização sobre a importância da QVT, nem todas as empresas estão efetivamente adotando medidas para promovê-la. Isso pode ser resultado de uma falta de compreensão sobre os benefícios da QVT, ou de uma priorização inadequada de outras questões dentro da organização (Santos; Sousa; Rezende, 2020).

Ceribeli, Ceribeli e Ferreira (2016) conduzem uma discussão a respeito do tratamento desigual recebido pelas mulheres nas organizações brasileiras, na qual aponta que as mulheres são frequentemente prejudicadas pelas políticas internas e externas, recebendo salários menores, enfrentando menos oportunidades de ascensão profissional e suportando uma sobrecarga de responsabilidades domésticas, podendo ocasionar maiores problemas à saúde de trabalhadores, bem como o absenteísmo.

Além disso, as mulheres tendem a enfrentar mais dificuldades para conciliar a vida pessoal e profissional, resultando em menor satisfação em relação à interferência do trabalho em suas vidas pessoais (Barham; Joan; Vanalli, 2012; Ceribeli; Ceribeli; Ferreira, 2016). O texto ainda destaca a necessidade de os gestores sensibilizarem-se para essa realidade e agirem como agentes ativos na implementação de ações para romper com o status quo e promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Desta forma, ao transitar pelas nuances dos recursos humanos e da gestão de pessoas, passando pelas definições de absenteísmo e possíveis causas, assim como pela qualidade de vida no trabalho, o referencial teórico que aqui se finda visou traçar um panorama geral sobre o tema estudado, com vistas a permitir a confrontação do conhecimento colhido com os resultados alcançados no estudo, razão pela qual, doravante, apresenta-se brevemente o objeto do estudo e, na sequência, a metodologia que regeu a presente pesquisa, seus resultados e conclusão.

### 3 OBJETO DO ESTUDO

O objeto de estudo escolhido para esta pesquisa foi a uma empresa do ramo têxtil, existente desde 1882, sendo considerada uma das maiores indústrias do ramo no país, de acordo com informações disponibilizadas no site oficial da empresa. Ainda de acordo com o site, a indústria é pioneira na fabricação de “tecidos e confecção de cama, mesa e banho”.

Atualmente a empresa possui duas unidades no estado de Sergipe, sendo sua matriz localizada na capital sergipana, Aracaju, no qual sua especialização seria na produção do tecido cru. E a sua filial no município de Riachuelo, localizado a 28.2 km de distância da capital, unidade que está voltada à produção da felpa e confecção de toda a linha de cama, mesa e banho.

Sobre seus produtos, a empresa aponta que para competir no segmento altamente competitivo de cama, mesa e banho, realiza investimentos significativos na modernização de seus Parques Industriais. Isso inclui a aquisição de equipamentos de última geração no setor de Fiação e Tecelagem, bem como na parte de tingimento com gravador de cilindro e Impressão Rotativa capaz de lidar com até 12 núcleos. O objetivo da empresa é garantir que os seus produtos tenham o mesmo nível de qualidade daqueles produzidos em outros países.

A empresa faz uso de uma declaração de falta, onde todo e qualquer funcionário que se afaste por qualquer motivo é obrigatório seu preenchimento para retorno de suas atividades. Com a declaração assinada, o funcionário leva uma via ao chefe do departamento, o mesmo analisa e entende de forma superficial os motivos e indivíduos, levando em consideração o histórico recente das faltas, sem observar os demais dados, logo simplesmente arquivar o documento sem tratamento adequado.

O bloco de declaração de faltas foi introduzido na empresa com intuito de um melhor controle de faltas, assim como ter provas que o funcionário faltou em determinado dia para desconto ou não na sua jornada de trabalho, para nos casos onde o funcionário aciona a justiça reivindicando faltas descontadas injustamente, essa declaração se tornava de extrema extrema importância, hoje já não se faz necessário, pois com a tecnologia e a implementação do REP (Relógio eletrônico de ponto), fica mais fácil de se provar uma determinada falta, já que o funcionário precisa registrar o ponto na entrada e saída no REP, onde o mesmo tem como principal característica a impressão de comprovante de entrada e saída de ponto para o

funcionário e um sistema que grava todas as alterações feitas na jornada de cada colaborador, sendo obrigatório estar disponível para acesso todas essas informações em caso de uma fiscalização ou solicitação.

A declaração é composta por 2 vias, sendo que a 1ª fica de posse do RH e a 2ª via o funcionário entrega no setor ao seu superior, de modo que a mesma só é preenchida pelo funcionário no seu retorno ao trabalho, onde o mesmo deve colocar data da falta e o que motivou a mesma, além de data de retorno, e só assim o responsável pela liberação assinar e liberar sua entrada.

Mesmo com a implementação do REP, a empresa continua a usar o bloco de declaração de faltas para um maior controle, pois com ele é possível revisar o ponto, confrontar, conferir faltas e até mesmo evitar que os colaboradores faltem e alguém se passe por eles batendo o ponto no lugar do faltante, isso ocorre porque a empresa possui 5 REP, sendo que apenas 01 possui leitor biométrico, o restante dos relógios se torna fácil de ser manipulado pelo colaborador já que os REP funcionam através de cartão de ponto com código de barras, e nele são impressas as seguintes informações: nome, matrícula, admissão, setor e código de barras, facilitando que outra pessoa de posse do cartão efetue o registro do ponto, nesse sentido, a declaração de falta hoje funciona como uma espécie de dedo-duro, já que é obrigatório a sua apresentação no setor após a falta, evitando assim que o indivíduo entregue o seu cartão de ponto a alguém para que se registre o ponto no dia faltante, ou seja, com a declaração de falta é possível que a empresa observe se foi registrado o ponto no dia que o mesmo solicitou a declaração de falta para liberação da entrada, confrontando com o sistema do REP.

Com base nisto, este estudo irá utilizar informações provenientes da unidade Matriz, localizada em Aracaju. Esta unidade conta com uma média de 400 funcionários ativos. A fábrica tem uma produção ininterrupta de 24 horas diárias, divididas em três turnos, com escalas de segunda a sábado, como também escalas de 6x2, seis trabalhados por dois de folga, e nela podemos encontrar divisões de setores como fiação, preparação, tecelagem, revisão e expedição. Na etapa de fiação o algodão cru é tratado e transformado em fio de diferentes espessuras, já na preparação os fios são engomados para serem enviados a tecelagem que, por fim, é onde o fio é transformado em tecido. Após a etapa de tecelagem, o tecido é revisado, embalado e encaminhado à expedição, onde ganha o destino que pode ser transferido à filial para acabamento, vendido diretamente a outras indústrias de acabamento ou direcionado

ao estoque. Dessa forma, o processo industrial na matriz basicamente é o de transformar algodão (matéria prima) em fio, e depois o fio em tecido cru.

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo tratou-se de uma pesquisa documental, de análise quantitativa, sendo descritiva e exploratória, de natureza aplicada. Sua coleta de dados foi realizada através de estudo de caso único e pesquisa documental.

### 4.1 QUESTÕES DE PESQUISA

As questões de pesquisa surgiram para que fossem respondidas no transcorrer do trabalho e refletiram um roteiro de estudos alinhado aos objetivos específicos, e estão correlacionadas com a coleta e tratamento de dados (Vergara, 2007). No presente estudo, de acordo com os objetivos específicos da pesquisa, buscou-se responder às seguintes questões:

- a) Quais as características do absenteísmo numa fábrica têxtil de Aracaju-SE?
- b) Existe relação entre tempo de empresa e absenteísmo em uma fábrica têxtil de Aracaju-SE?
- c) Quais os motivos e o tempo de afastamento dos colaboradores no trabalho em uma fábrica têxtil de Aracaju-SE?

### 4.2 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Este estudo é caracterizado como pesquisa quantitativa, onde através da análise será possível “observar, coletar e descrever informações sobre como os diferentes variáveis podem estar relacionadas” (Koller *et al.*, 2014, p. 79), e serviu para a coleta de informações de forma ampliada, com o detalhamento do processo selecionado.

Ainda sobre a análise quantitativa, segundo Lay e Reis (2005), ao empregar métodos quantitativos, os pesquisadores são capazes de explorar uma vasta gama de fenômenos e avaliar a confiabilidade das medidas utilizadas, permitindo-lhes tirar conclusões gerais. Esses métodos facilitam a coleta de uma quantidade significativa de dados num prazo restrito, pois podem ser obtidos de uma perspectiva abrangente e ampla. Por outro lado, os métodos qualitativos oferecem um exame mais específico e detalhado dos aspectos específicos sob investigação, permitindo uma compreensão mais profunda do assunto.

Prodanov e Freitas (2013) indicam que a análise quantitativa requer uso de técnicas de estatísticas que transformem os conhecimentos gerados pelo pesquisador em números, onde recomendam aplicar recursos estatísticos para quantificar e analisar as informações obtidas na pesquisa, transformando esses dados em números.

Já sobre a abordagem descritiva, Forza (2002) explica que esta objetiva compreender o fenômeno e descrever a sua distribuição em uma determinada população, neste caso, os trabalhadores vinculados à empresa pesquisada.

De acordo com Santos (2007), a abordagem descritiva tem como objetivo descrever o fenômeno e/ou a situação de forma detalhada, permitindo conhecer suas características, seja ela de indivíduo ou grupo ou a situação real, bem como desvendar os principais obstáculos e debate acerca da Temática, aprofundando dessa forma o fenômeno e registrando as suas informações e características.

Esse tipo de abordagem também serviu para o fornecimento de orientações ao pesquisador e para o campo de estudo, através de descrições não-específicas, buscando compreender e ampliar o conhecimento e complexidade de um determinado assunto, através do desenvolvimento das questões de pesquisas (Flick, 2008).

Sobre a pesquisa documental, Sá-Silva, Almeida e Gindani (2009, p. 4) simplificam como sendo uma “pesquisa que se restringe à análise de documentos”, onde os documentos são utilizados como fontes de informações, indicações e esclarecimentos, trazendo seu conteúdo para auxiliar em determinadas questões, servindo de prova para outras, de acordo com o interesse do pesquisador. Tal pesquisa é tida como um dos instrumentos de coleta de dados próprios para abordagens qualitativas.

Quanto à natureza, o presente estudo caracteriza-se como pesquisa aplicada, uma vez que se busca, na prática, que seus resultados sejam utilizados. A pesquisa aplicada, por definição, é aquela que “concentra-se em torno dos problemas presentes nas atividades das instituições, organizações, grupos ou atores sociais. Ela está empenhada na elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e busca de soluções” (Fleury; Werlang, 2016, p. 11).

### 4.3 MÉTODO

O método adotado foi o estudo de caso único, sobre o qual Flick (2008, p. 126) explica que “é visto, inicialmente, como o resultado da socialização individual específica contra um pano de fundo geral” considerando que os dados analisados se referem somente a uma empresa específica.

### 4.4 FONTES DE EVIDÊNCIAS

A documentação utilizada como fonte de evidência tratou-se de uma planilha disponibilizada pela empresa que rege sobre o registro das atividades administrativas, dispondo de informações sobre a matrícula do funcionário, a data de admissão, data de nascimento, idade, turno de trabalho, setor de atuação, função vigente, gênero sexual, tempo de atuação na fábrica, a data referente à falta justificada, a quantidade de faltas, o dia de início da falta na semana, e por fim, o motivo apresentado e comprovado.

### 4.5 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população adotada para este estudo referiu-se ao quantitativo de 400 funcionários ativos (ano de 2024) na empresa da Matriz, situado em Aracaju-SE. Já a amostra foi direcionada aos funcionários que durante o ano de 2023 e o primeiro semestre de 2024 utilizaram por motivo de falta justificada ou não a declaração de falta na empresa em questão.

### 4.6 CRITÉRIOS DE EVIDÊNCIA

Como critérios de evidência, foram respaldados somente os dados e informações sobre absenteísmo, desconsiderando os demais funcionários.

### 4.7 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta dos dados foi o formulário de declaração de falta, de uso interno da empresa, que requer o preenchimento manual por parte do

colaborador no seu retorno ao trabalho. Nele são informados dados como matrícula, setor, turno, função, data e motivo da ausência, além da data de retorno e possíveis observações (Anexo A). As informações registradas foram organizadas em uma planilha e posteriormente tratadas estatisticamente.

#### 4.8 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram organizados em tabelas e tratados estatisticamente com o auxílio do *software* SPSS v. 25, a fim de identificar padrões, frequências e possíveis correlações entre as variáveis investigadas. O primeiro passo para realizar as análises consiste na limpeza do banco de dados, a fim de identificar erros de digitação e valores missing. Não foram identificados erros, portanto, a análise foi realizada com os dados de 245 funcionários.

Para identificar se existiam relações entre as variáveis analisadas, foi realizado o teste Correlação de Spearman. De acordo com este teste, é possível identificar se duas variáveis estão associadas, e caso estejam, é possível identificar o grau dessa associação. Foram considerados significativos valores de  $p < 0,05$ . Os dados também foram analisados por meio de estatísticas descritivas (média e frequência), a fim de caracterizar a amostra.

Para a realização do estudo de caso, foram estabelecidas como categorias analíticas principais: (i) características sociodemográficas dos colaboradores (sexo, faixa etária, tempo de empresa, turno, setor e função); (ii) frequência e quantidade de faltas registradas; (iii) justificativas apresentadas para o absenteísmo, sejam elas respaldadas pela CLT ou não; e (iv) impactos organizacionais decorrentes das ausências, considerando setores e funções mais afetados. Tais categorias permitiram estruturar a investigação e orientar a interpretação dos dados, possibilitando a identificação de padrões e fatores recorrentes que influenciam a ocorrência de faltas na empresa.

Como elementos de análise, foram utilizados os registros documentais de declarações de falta, planilhas administrativas da empresa e dados consolidados no *software* SPSS v.25, considerando frequências absolutas e relativas, médias, além do teste de correlação de Spearman para verificar possíveis relações entre variáveis. O protocolo de estudo seguiu as etapas: (a) organização e limpeza dos dados; (b) classificação das informações de acordo com as categorias definidas; (c) tratamento

estatístico e identificação de padrões; e (d) interpretação dos resultados à luz do referencial teórico.

## 5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta os principais achados obtidos a partir da análise dos dados coletados por meio das declarações de faltas dos colaboradores da unidade matriz da empresa têxtil, localizada em Aracaju-SE, no período de janeiro de 2023 a junho de 2024. A amostra foi composta por 245 funcionários que, em algum momento, apresentaram ausência justificada ou não. Para fins de clareza na apresentação, os resultados serão expostos em tabelas, com os dados dispostos por frequência absoluta e relativa (porcentagem), conforme os critérios de análise definidos na metodologia.

Os resultados são apresentados de forma a responder aos objetivos específicos da pesquisa, com foco na identificação das características do absenteísmo, na verificação de relações entre variáveis sociodemográficas e número de faltas, bem como na análise dos motivos e tempo de afastamento dos colaboradores. As tabelas trazem informações referentes à faixa etária, tempo de empresa, turno de trabalho, setor, função exercida, frequência de faltas e as justificativas utilizadas. A interpretação dos dados será aprofundada no capítulo seguinte, destinado às análises e discussões.

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos funcionários faltosos segundo a faixa etária. Verifica-se uma concentração significativa de ausências entre colaboradores com idade entre 19 e 30 anos, seguidos de perto por aqueles entre 31 e 42 anos. Esse padrão pode refletir fatores ligados à fase de transição profissional ou instabilidade no vínculo com a organização.

Tabela 1 - Faixa etária dos funcionários

Faixa etária	Frequência	Porcentagem (%)
Entre 19 e 30 anos	94	38,4
Entre 31 e 42 anos	93	38
Entre 43 e 54 anos	51	20,8
55 anos ou mais	7	2,9
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

A análise da faixa etária dos funcionários que apresentaram faltas evidencia que a maioria se concentra entre 19 e 30 anos (38,4%), seguida de perto pelo grupo

entre 31 e 42 anos (38%). Isso revela que cerca de 76,4% dos colaboradores com histórico de faltas estão abaixo dos 42 anos, um dado relevante ao considerarmos que as faixas etárias mais jovens tendem a estar em fases de maior transição pessoal e profissional, o que pode contribuir para maior instabilidade na presença laboral.

A menor incidência de faltas foi observada entre os funcionários com mais de 55 anos (2,9%), o que pode indicar maior comprometimento ou estabilidade funcional nessa faixa. A distribuição sugere a necessidade de políticas de retenção e engajamento especialmente voltadas ao público mais jovem, com ações específicas de motivação, acompanhamento de carreira e apoio psicossocial.

A Tabela 2 expõe o tempo de vínculo dos funcionários com a empresa no momento das faltas. Observa-se que a maior parte dos colaboradores que apresentaram ausências possuía até três anos de admissão, o que pode indicar um período de adaptação mais suscetível a ausências. Conforme o tempo de empresa aumenta, a incidência de faltas tende a reduzir.

Tabela 2 - Tempo de empresa

Tempo de empresa	Frequência	Porcentagem (%)
Até 3 anos	102	41,6
Entre 4 e 10 anos	89	36,3
Entre 11 e 18 anos	38	15,5
Entre 19 e 25 anos	11	4,5
26 anos ou mais	5	2
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

No que se refere ao tempo de serviço na empresa, os dados indicam que os colaboradores com até 3 anos de empresa são os que mais apresentam faltas (41,6%). Este dado pode ser interpretado como um reflexo do processo de adaptação inicial ao ambiente de trabalho, ou da instabilidade profissional nos primeiros anos de contrato. A faixa de 4 a 10 anos também teve uma representação significativa, com 36,3% dos casos.

Funcionários com mais de 10 anos de casa tiveram percentuais bem mais baixos de absenteísmo, o que pode demonstrar maior compromisso, pertencimento organizacional ou estabilidade ocupacional. Tal cenário reforça a hipótese de que a

experiência e o tempo de vínculo influenciam positivamente na assiduidade dos colaboradores.

Na Tabela 3, os dados referem-se à distribuição dos faltosos de acordo com o turno de trabalho. O segundo turno, compreendido entre 14h e 22h, foi o que apresentou maior número de faltas, seguido pelo primeiro turno (6h às 14h). Esses turnos concentram os horários de maior sobreposição com compromissos pessoais, o que pode influenciar na frequência laboral.

Tabela 3 - Turno dos funcionários

Turno	Frequência	Porcentagem (%)
1º de 6 às 14 hrs	84	34,3
2º de 14 às 22 hrs	92	37,6
3º 22 às 06 hrs	50	20,4
7 H de 7 as 16 hrs	19	7,8
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Em relação aos turnos de trabalho, observou-se maior frequência de faltas entre os colaboradores do 2º turno (14h às 22h), com 37,6%, seguido do 1º turno (6h às 14h) com 34,3%. Essa predominância de ausências nos turnos vespertino e matutino pode estar relacionada às rotinas pessoais dos trabalhadores fora do expediente, como cuidados familiares ou compromissos médicos, comuns nesses horários.

O 3º turno (22h às 06h) apresentou 20,4% de faltas, o que, embora menor, não é desprezível, considerando que o trabalho noturno impõe maiores desgastes físicos e mentais. Já o turno especial de 7h às 16h teve a menor taxa (7,8%). Esses dados podem subsidiar uma revisão na distribuição dos trabalhadores nos turnos e nas políticas de suporte específicas para cada jornada.

A Tabela 4 detalha a quantidade de faltas registradas por colaborador ao longo do período analisado. A maioria dos funcionários apresentou até 10 faltas, representando quase 70% da amostra. Ainda assim, há casos extremos com mais de 40 ausências, o que merece atenção por parte da gestão.

Tabela 4 - Faltas dos funcionários

<b>Faltas</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Até 10 faltas	171	69,8
Entre 11 e 20 faltas	54	22
Entre 21 e 30 faltas	16	6,5
Entre 31 e 40 faltas	2	0,8
41 faltas ou mais	2	0,8
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

A distribuição das faltas por número de ocorrências revela que 69,8% dos colaboradores faltaram até 10 vezes no período analisado, enquanto 22% tiveram entre 11 e 20 ausências. Isso demonstra que a maioria das faltas não ultrapassa uma frequência moderada, mas ainda assim representa um desafio quando somada em termos de produtividade e escala de trabalho.

Um dado preocupante é a existência de 18 funcionários com mais de 20 faltas no período, sendo que dois deles ultrapassaram 40 faltas. Esses casos extremos, apesar de representarem menos de 2% da amostra, podem indicar situações críticas de saúde, desmotivação ou problemas pessoais recorrentes, exigindo acompanhamento mais próximo por parte do RH.

A quinta tabela apresenta os resultados do teste estatístico de Spearman, utilizado para verificar correlações entre as variáveis sociodemográficas e o número de faltas. Os dados demonstraram que não há correlações significativas entre as variáveis analisadas e o absenteísmo, indicando que fatores isolados não explicam o fenômeno (Tabela 5).

Tabela 5 - Correlação de Spearman

	Sexo	Faixa etária	Tempo de empresa	Faltas	Turno	Setor	Função
Sexo	1	-	-	-	-	-	-
Faixa etária	$\rho = 0,124$ $p = 0,053$	1	-	-	-	-	-
Tempo de empresa	$\rho = 0,031$ $p = 0,633$	$\rho = 0,186^{**}$ $p = 0,003$	1	-	-	-	-
Faltas	$\rho = 0,060$ $p = 0,350$	$\rho = -0,019$ $p = 0,764$	$\rho = 0,012$ $p = 0,849$	1	-	-	-
Turno	$\rho = -0,104$ $p = 0,103$	$\rho = 0,083$ $p = 0,195$	$\rho = 0,082$ $p = 0,201$	$\rho = -0,044$ $p = 0,494$	1	-	-
Setor	$\rho = -0,065$ $p = 0,313$	$\rho = -0,016$ $p = 0,802$	$\rho = -0,016$ $p = 0,802$	$\rho = 0,046$ $p = 0,474$	$\rho = -0,081$ $p = 0,205$	1	-
Função	$\rho = -0,013$ $p = 0,843$	$\rho = -0,128^*$ $p = 0,046$	$\rho = -0,883^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = -0,026$ $p = 0,682$	$\rho = -0,064$ $p = 0,316$	$\rho = 0,017$ $p = 0,785$	1

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Nota: \*\*A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\*A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

A análise de correlação de Spearman revelou que não há relação estatisticamente significativa entre as variáveis sociodemográficas (como sexo, idade, turno, setor e função) e o número de faltas. Isso indica que, isoladamente, essas características não explicam as ausências dos colaboradores na empresa, sugerindo que o absenteísmo pode estar ligado a múltiplos fatores combinados.

Apesar disso, houve correlação significativa entre tempo de empresa e faixa etária ( $\rho = 0,186$ ,  $p = 0,003$ ), bem como entre tempo de empresa e função ( $\rho = -0,883$ ,  $p < 0,001$ ), o que mostra que trabalhadores com mais tempo tendem a ocupar funções específicas e estar em faixas etárias mais avançadas. Esses dados ajudam a entender a estrutura organizacional, mesmo que não se traduzam diretamente em faltas.

A Tabela 6 identifica os setores da empresa com maior incidência de ausências. Os setores de Tecelagem e Fiação lideram o ranking, concentrando mais de 60% das faltas. Esses setores são caracterizados por tarefas repetitivas e esforço físico intenso, o que pode justificar os altos índices de absenteísmo.

Tabela 6 - Os 10 setores com maior número de faltas

Setor	Nº de faltas	% de faltas no geral
Tecelagem	707	32,84
Fiação	625	29,03
Revisão	195	9,06
Sala de pano	187	8,69
Engomadeira	65	3,02
Prep/tecelagem	64	2,97
Abertura cardas	64	2,97
Passadores	61	2,83
Serviços gerais adm. Indust.	58	2,69
Urdieira	42	1,95
<b>Total</b>	<b>2.068</b>	<b>96,05</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

O levantamento setorial aponta que os setores da Tecelagem e Fiação concentram, juntos, mais de 60% das faltas registradas (32,84% e 29,03%, respectivamente). Isso pode estar relacionado à natureza mais repetitiva e física dessas atividades, que podem provocar maior cansaço ou predisposição a doenças ocupacionais, conforme sugerido na fundamentação teórica e adiante ressaltado

Outros setores como Revisão (9,06%) e Sala de pano (8,69%) também aparecem com destaque. A análise reforça a necessidade de intervenções específicas nesses ambientes, como melhoria ergonômica, pausas programadas e campanhas de saúde preventiva, visando reduzir as ausências frequentes.

Ainda a Tabela 7 apresenta as funções mais afetadas pelo absenteísmo. A função de Servente aparece com destaque, respondendo por mais de um terço das faltas registradas. Funções operacionais como Tecelão, Ajudante de Tecelão e Fiandeiro também figuram entre as mais afetadas, sinalizando a importância de atenção à saúde ocupacional e às condições de trabalho desses colaboradores.

Tabela 7 - A 5 funções com maior número de faltas

Função	Nº de faltas	% de faltas no geral
Servente	766	35,58
Revisor	249	11,57
Tecelão	191	8,87
Ajudante de tecelão	191	8,87
Fiandeiro	168	7,80
<b>Total</b>	<b>1.565</b>	<b>72,69</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Quanto às funções, a de Servente aparece em primeiro lugar com larga diferença (35,58% das faltas), seguida por Revisor (11,57%) e Tecelão/Ajudante de tecelão (ambos com 8,87%). Esse resultado reflete uma incidência elevada entre os cargos operacionais, que geralmente exigem esforço físico contínuo e são, muitas vezes, ocupados por profissionais em início de carreira ou com menor escolaridade.

A função de Fiandeiro também é expressiva (7,8%), reforçando a hipótese de que atividades diretamente ligadas à produção e manuseio de máquinas podem estar relacionadas a maior índice de ausências. Essas informações são valiosas para o planejamento estratégico de gestão de pessoas, treinamento e ergonomia.

## 5.1 DISCUSSÃO

A amostra analisada foi composta por 245 colaboradores que, no período em questão, apresentaram ao menos uma ausência registrada. A maioria dos faltosos é do sexo masculino (89%), refletindo a predominância desse gênero na empresa. Já as mulheres corresponderam a apenas 11% dos casos, o que também pode indicar, conforme Ceribele, Ceribele e Ferreira (2016), a dificuldade de permanência da mulher no setor industrial, frequentemente marcada por desigualdades e acúmulo de responsabilidades.

A faixa etária mais recorrente entre os faltosos foi de 19 a 30 anos (38,4%), seguida de perto por trabalhadores entre 31 e 42 anos (38%). Isso evidencia um índice elevado de absenteísmo entre os mais jovens. Como apontado por Chiavenato (2014), essa fase da vida costuma ser marcada por instabilidades emocionais, mudanças de

trajetória profissional e menor vínculo com a cultura organizacional, o que pode justificar essa maior incidência de faltas.

O tempo de empresa também apresentou um dado relevante: 41,6% dos colaboradores com ausência declarada estavam na empresa há até três anos. Marras (2017) já alertava que o período inicial de trabalho tende a ser crítico quanto à adaptação, o que pode justificar essa maior taxa de absenteísmo entre recém-contratados. A baixa incidência de faltas entre colaboradores com mais tempo de casa reforça a hipótese de que o vínculo institucional e o sentimento de pertencimento contribuem para a maior assiduidade.

Quanto à distribuição por turno, o segundo turno (14h às 22h) concentrou 37,6% dos faltosos, seguido do primeiro turno (6h às 14h), com 34,3%. Essa tendência pode estar relacionada à sobreposição com atividades pessoais e familiares, maior cansaço físico ao longo do dia, ou até mesmo com aspectos de segurança e transporte. Esses fatores já foram apontados por Chiavenato (2010) como potenciais elementos que desmotivam a permanência regular no trabalho.

### **5.1.1 Caracterização do absenteísmo na empresa**

A análise do número de faltas revelou que 69,8% dos colaboradores apresentaram até 10 ausências no período, o que sugere um padrão moderado de absenteísmo. No entanto, chama a atenção o grupo de 22% que faltou entre 11 e 20 vezes, e principalmente os 18 trabalhadores (7,3%) com mais de 21 ausências, incluindo dois casos extremos com mais de 40 faltas. Esse cenário aponta para a necessidade de intervenção mais efetiva do setor de Recursos Humanos, como recomendado por Bohn *et al.* (2018), que afirmam que altas taxas de absenteísmo sinalizam possíveis falhas no clima organizacional e gestão de pessoas.

### **5.1.2 Relações entre variáveis sociodemográficas e absenteísmo**

Com base no segundo objetivo específico, foi realizado o teste de correlação de Spearman. Os resultados demonstraram que não há correlação estatisticamente significativa entre número de faltas e variáveis como sexo ( $\rho = 0,060$ ;  $p = 0,350$ ), faixa etária ( $\rho = -0,019$ ;  $p = 0,764$ ), tempo de empresa ( $\rho = 0,012$ ;  $p = 0,849$ ), turno ( $\rho = -0,044$ ;  $p = 0,494$ ), setor ( $\rho = 0,046$ ;  $p = 0,474$ ) e função ( $\rho = -0,026$ ;  $p = 0,682$ ).

Esses dados sugerem que o absenteísmo não pode ser atribuído a uma única característica sociodemográfica, o que reforça a visão de Chiavenato (2014) de que o fenômeno é multifatorial e pode estar associado a questões organizacionais, motivacionais e ambientais. Por outro lado, foram identificadas correlações significativas entre tempo de empresa e faixa etária ( $\rho = 0,186$ ;  $p = 0,003$ ), bem como entre tempo de empresa e função ( $\rho = -0,883$ ;  $p < 0,001$ ), indicando que colaboradores mais antigos tendem a ocupar funções específicas e estar em faixas etárias mais elevadas.

### 5.1.3 Motivos e tempo de afastamento

Os setores da Tecelagem e Fiação foram os que concentraram o maior número de faltas, com 32,84% e 29,03% respectivamente. Esses ambientes, marcados por repetitividade, esforço físico e ritmo intenso, podem contribuir para quadros de adoecimento ou desmotivação. Esse dado está alinhado com as observações de Barbosa, Liberalino e Marques (2017), que apontam os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) como prevalentes nesse tipo de indústria.

Entre as funções, Servente lidera com 35,58% das faltas, seguido por Revisor (11,57%) e Tecelão (8,87%). Essas são funções operacionais que demandam esforço contínuo, o que pode justificar os altos índices de ausência, conforme discutido por Silva (2021), que associa o absenteísmo a condições laborais desfavoráveis e à ausência de políticas eficazes de saúde ocupacional.

Além disso, a análise das justificativas legais e ilegais reforça o papel da CLT como balizador das faltas abonadas.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III – por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;
- IV – por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei no 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

- VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- X – pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;
- XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica;
- XII – até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada (Brasil, 1943, Art. 473).

Faltas justificadas previstas no Art. 473 da CLT, como licença médica, nascimento de filho ou falecimento de familiar, têm direito ao abono, desde que comprovadas documentalmente. Já as faltas não justificadas, além de descontadas, podem afetar o direito às férias, conforme o Art. 130 da CLT.

Por fim, mesmo com a adoção do REP, a empresa continua utilizando a declaração de falta como mecanismo de controle e cruzamento de informações, especialmente para coibir fraudes no registro de ponto. Essa prática tem se mostrado útil para identificar padrões e fornecer dados para ações mais estratégicas de RH.

## 6 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar os principais motivos que geram o absenteísmo entre os colaboradores de uma fábrica têxtil localizada em Aracaju-SE. A pesquisa partiu da vivência do próprio pesquisador no ambiente fabril, onde foi possível identificar conflitos e percepções distintas entre setores a respeito das faltas recorrentes, suas justificativas e consequências. A investigação buscou compreender esse fenômeno de forma sistemática, contribuindo para o aprimoramento da gestão de pessoas na organização estudada.

A partir da coleta e análise de dados documentais, especialmente das declarações de faltas entre janeiro de 2023 e junho de 2024, observou-se que o absenteísmo se manifesta de forma mais intensa entre os colaboradores com até três anos de empresa e na faixa etária de 19 a 42 anos. Também foi identificado que o segundo turno de trabalho apresenta maior incidência de ausências, o que pode estar relacionado a fatores externos à jornada de trabalho, como rotinas pessoais, transporte e desgaste físico acumulado ao longo do dia.

Apesar da concentração de faltas em determinados grupos, os testes estatísticos revelaram que não há correlações significativas entre variáveis como sexo, faixa etária, tempo de empresa, turno, setor ou função em relação ao número de ausências. Esse resultado confirma o que autores como Chiavenato (2014) já afirmavam: o absenteísmo é um fenômeno multifatorial, e sua explicação não pode ser reduzida a características individuais, exigindo uma abordagem integrada por parte das organizações.

Setores como Tecelagem e Fiação foram os que mais concentraram faltas, possivelmente devido ao esforço físico exigido, repetitividade de tarefas e condições laborais adversas. Da mesma forma, funções operacionais como Servente, Revisor e Tecelão apresentaram os maiores índices de absenteísmo, o que reforça a necessidade de ações específicas voltadas à melhoria das condições de trabalho, prevenção de doenças ocupacionais e promoção de saúde dentro da empresa.

Outro aspecto relevante identificado foi o uso contínuo da declaração de falta como instrumento de controle, mesmo após a implementação do REP. A prática tem permitido à empresa confrontar dados, evitar fraudes e identificar padrões de comportamento, sendo um instrumento valioso tanto para controle interno quanto para suporte em eventuais demandas trabalhistas. Contudo, sua eficácia depende do

tratamento sistemático dessas informações pelo setor de Recursos Humanos, o que ainda se mostra limitado.

A pesquisa também destacou a importância de se diferenciar as faltas justificadas das injustificadas, considerando os dispositivos legais previstos na CLT. A ausência de uma cultura de valorização da presença e de programas de QVT pode favorecer o aumento dos índices de absenteísmo, comprometendo a produtividade e o clima organizacional. Por isso, investir em práticas motivacionais, ergonomia, escuta ativa e capacitação contínua dos líderes pode contribuir para uma gestão mais humanizada e eficiente.

Durante a realização desta pesquisa, algumas dificuldades foram enfrentadas, como a limitação de acesso a determinados dados internos da empresa, a ausência de registros complementares que pudessem ampliar a compreensão do fenômeno e o desafio de analisar informações predominantemente documentais, sem a possibilidade de entrevistas ou questionários com os colaboradores. Apesar dessas restrições, os resultados obtidos oferecem subsídios importantes para a gestão organizacional.

Recomenda-se que futuras pesquisas ampliem o escopo da investigação para além da empresa estudada, contemplando outras indústrias têxteis e setores econômicos, bem como adotem metodologias mistas, combinando análises quantitativas e qualitativas, a fim de explorar de forma mais profunda os fatores motivacionais, culturais e organizacionais relacionados ao absenteísmo.

Conclui-se que o enfrentamento do absenteísmo deve ir além da simples contabilização de faltas. É preciso que a empresa compreenda os contextos que envolvem as ausências, trate os dados com profundidade e promova estratégias preventivas. Este estudo oferece uma base para que a fábrica têxtil avalie e reestruture suas ações voltadas à saúde, ao engajamento e à permanência de seus colaboradores, visando não apenas à redução das ausências, mas também à construção de um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, K. C. de. **Gestão de pessoas: treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma empresa supermercadista da cidade de Araguaína - TO**. 2021. 20 f. TCC (Graduação) - Curso de Logística, Universidade Federal do Tocantins, Araguaína, 2021. Disponível em: <http://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/4533>. Acesso em: 26 fev. 2024.
- BARBOSA, A. J.; LIBERALINO, E. S. T.; MARQUES, P. L. F. **Distúrbios ocupacionais em trabalhadores do setor têxtil brasileiro: uma revisão de literatura**. 2017. Trabalho de conclusão de curso (fisioterapia) - Unita, Tabosa Almeida, 2017.
- BARHAM, D.; JOAN, E.; VANALLI, A. C. G. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 47-59, 2012.
- BOHN, A. C. et al. Análise Inter - relacional de indicadores de absenteísmo e turno ver: o caso de uma indústria têxtil do litoral norte de Santa Catarina. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v. 7, n. 1, p. 95-110, 2018.
- BRASIL. Decreto-Lei no 5.452/1943, de 10 de novembro de 1943. Código Civil. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio 1943.
- CARNEIRO, V. S. M.; ADJUTO, R. N. P. Fatores relacionados ao absenteísmo na equipe de enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 69, 2017.
- CERIBELI, H. B.; CERIBELI, M. C. B.; FERREIRA, F. J. R. Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT) sob a perspectiva das diferenças entre gêneros. **Revista Reuna**, v. 21, n. 3, p. 05-24, 2016.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Elsevier Brasil, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. Edição Compacta. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. 6. reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas focada na qualidade de vida no trabalho: bem-estar, uma tarefa de todos. *In*: EMPRESA X (org.). **Fórum Qualidade de Vida – Trabalhando e vivendo com qualidade**. Brasília: Empresa X, 2004. p. 1-7.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. C. C. Construindo o conceito de competências. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, v. 5, p.183-196, 2002.
- FLEURY, M. T. L.; WERLANG, S. R. da C. **Pesquisa aplicada: conceitos e abordagens**. Anuário de Pesquisa GVPesquisa, 2016.

FORZA, C. Survey research in operations management: a process-based perspective. **International journal of operations & production management**, [S.l.], v. 22, n. 2, p. 152-194, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2013.

GIL, A. C. **Administração de recursos humanos**: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

KOLLER, S. H. et al. (orgs.). **Manual de produção científica**. Porto Alegre: Penso, 2014.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAY, M. C. D.; REIS, A. T. da L. Análise quantitativa na área de estudos ambiente-comportamento. **Ambiente construído: revista da Associação Nacional de Tecnologia do Ambiente Construído**. Vol. 5, n. 2 (abr./jun. 2005), p. 21-36, 2005.

LEE, J. B.; ERICKSEN, L. R. Os efeitos de uma mudança de política em três tipos de ausência. **J. Nurs. ADM. Billerica**, 1990.

LEÃO, A. L. de M. et al. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, p. 262-277, 2015.

MALAFAIA, G. S. Gestão estratégica de pessoas em ambientes multigeracionais. I: VII Congresso Nacional de excelência em gestão. 7, 2018. **Anais [...]**, ago.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2017.

MIGLIOLLI, D. C.; KROENKE, A. Análise Inter-Relacional de Indicadores de Absenteísmo e Turnover. *In*: VI Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção. 6, **Anais [...]**. Ponta Grossa, Dez, 2016.

MURTA, S. G.; TRÓCCOLI, B. T. **Avaliação de Intervenção em Estresse Ocupacional: psicologia: teoria e pesquisa**. Brasília: Universidade de Brasília; Goiás: Universidade Católica de Goiás, v. 20, n.1, jan. / abr. 2004

NOUGA, N. de J. **Fatores que geram absenteísmo nos colaboradores em laboratório multidisciplinares de uma IES**. 2017. 33 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11388>. Acesso em: 26 fev. 2024.

QUEIROZ, M. T. A. *et al.* Análise da percepção dos riscos ocupacionais entre trabalhadores de uma indústria do segmento têxtil, Minas Gerais, Brasil. **Sistemas & Gestão**, v. 12, n. 2, p. 221-7, 2017.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição**. Editora Feevale, 2013.

RAMALHO, I. M. **Custo humano do trabalho e custo Econômico: A promoção da qualidade de vida no trabalho em questão no setor público - São Paulo: editora dialética, 2022.**

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROBBINS, S. P.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2012.

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D. de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista brasileira de história & ciências sociais**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2009.

SANTOS, A. R. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. 7. ed. rev. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.

SANTOS, P. R.; SOUSA, A. T. P.; REZENDE, N. M. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO-QVT. **Multidebates**, v. 4, n. 2, p. 256-262, 2020.

SILVA, I. R. da. **Problema de saúde dos trabalhadores na indústria têxtil**. 2021. Trabalho de conclusão de curso (Curso Superior de Tecnologia em Segurança da Informação) - Faculdade de Tecnologia de Americana "Ministro Ralph Biasi", Americana, 2021.

SILVA, J. L. G. *et al.* Gestão de pessoas. **LIBERTAS: Revista de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 10, n. 2, p. 96-108, 2020.

SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupações constantes das organizações**. Temas de Saúde Ocupacional. Eletrobrás. Gridis, 1980.

STOCKMEIER, T. E. **Programa de combate ao Absenteísmo**. Disponível em: <http://www.drthomas.med.br>. Acesso em 1 mar. 2024.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

**ANEXO A – Declaração de falta**

À **Aracaju, \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_**

**NESTA.**

**DECLARAÇÃO**

**Declaro haver faltado ao serviço dia \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_**  
**pelos seguintes motivos \_\_\_\_\_**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Operário e Nº da Chapa

**Pode trabalhar no dia \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_**

**Obs.: \_\_\_\_\_**  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Pela Direção