



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



## **Absenteísmo: uma análise do impacto na gestão operacional em escritórios de contabilidade**

**Derjory Fatima Lima dos Santos**  
**Universidade Franciscana (UFN)**  
*E-mail: derjorypegoraro@gmail.com*

**Liziane Alves de Oliveira**  
**Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)**  
*E-mail: lizianealoliveira@gmail.com*

**Flávia Zancan**  
**Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)**  
*E-mail: flaviazancan@yahoo.com.br*

### **Resumo**

O absenteísmo remete a ausência dos colaboradores ao trabalho, influenciando diretamente os níveis de produtividade, ocasionando impactos nos resultados. O estudo objetiva analisar o impacto do absenteísmo na gestão operacional dos escritórios de contabilidade da cidade de Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS). A pesquisa classifica-se como qualitativa, exploratória-descritiva, por meio das técnicas de levantamento e bibliográfica, com a aplicação de questionários aos gestores de escritórios de contabilidade de Santa Maria, no ano de 2019. Os resultados indicam que a principal causa do absenteísmo está relacionada a doenças e problemas de saúde, sendo que a gestão organizacional influencia no acometimento do absenteísmo, através do maior tempo investido nos processos de recrutamento e seleção, da necessidade de treinamento, de cursos de atendimento ao cliente, da diminuição de metas e da redução da carga horária, entre outros. Já, como medidas para combater o absenteísmo, têm-se a advertência verbal ou escrita, descontos em folha por horas perdidas e outras penalidades. Com relação a gestão operacional, os gestores afirmam ter conhecimento de que a mesma tem reflexo no absenteísmo. Ainda, o absenteísmo não impacta na gestão operacional de escritórios com maior faturamento médio, uma vez que estes possuem política de controle do absenteísmo, permitindo manter o seu crescimento e competitividade na área de atuação, mas para escritórios de menor faturamento médio, o impacto do absenteísmo é positivo, pois a ausência dos colaboradores ao trabalho, resulta em horas ociosas, descumprimento de prazos, fazendo com que sejam aplicados meios de controle do absenteísmo, fator este quase que obrigatório para alavancar os resultados.

**Palavras-chave:** Absenteísmo; Gestão operacional; Produtividade; Escritórios de contabilidade.

**Linha Temática:** Contabilidade Gerencial - Gestão Estratégica (Planejamento e Controle Empresarial)



ORGANIZAÇÃO



APOIO





100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



## 1 Introdução

Empresas em geral, bem como as de atividade contábil, necessitam de profissionais especializados para fornecer por meio de seu trabalho, informações verídicas e atualizadas a todos os envolvidos no negócio (Moraes, Martelo, & Nogueira, 2013). Neste contexto, faz-se crescente a necessidade das empresas também avaliarem os níveis de absenteísmo dos profissionais, identificando suas causas e apurando seus custos, uma vez que estes fatores acabam interferindo nas atividades, atrasando processos, aumentando os custos de treinamento, dentre outros fatores.

O absenteísmo consiste em um termo utilizado para designar as falhas ou ausências dos colaboradores ao trabalho, de maneira justificada ou não (Mendes & Pereira, 2020). Para Milkovich e Boudreau (2008, p. 123), o absenteísmo representa “a frequência e/ou duração do tempo perdido de trabalho, quando os empregados não vão trabalhar”. Sob este título se reconhece então, o montante de faltas no trabalho, bem como os atrasos e as saídas antecipadas (Marras, 2016).

Ao definirem as causas do absenteísmo Mendes e Pereira (2020) citam: causas de longo prazo, que incluem a personalidade e variáveis demográficas (gênero; número de dependentes; estado civil; idade; nível de instrução, etc.); causas de médio prazo, que incluem a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e o contexto social; e as causas de curto prazo, que compõem os mecanismos de tomada de decisão. Corroborando, Nogueira (1980) afirma que existem também doenças ocupacionais derivadas do próprio serviço, dos recursos utilizados, do relacionamento com as pessoas, entre outras variáveis. Quanto as doenças, o comportamento pode variar entre as pessoas, pois uma mesma patologia, pode motivar ou não um trabalhador a não comparecer ao emprego. Por outro lado, o absenteísmo pode, também, demonstrar uma rejeição ao trabalho, por meio da insatisfação com o salário, com as políticas da empresa ou com as condições de trabalho, o que acontece nas faltas de pequena duração.

Diante deste contexto, o papel do contador faz-se relevante, pois deixou de ser visto como um guarda-livros e passou a assumir funções de grande importância dentro da empresa, auxiliando no processo de gestão da organização, estando sempre atualizado, tendo consciência de suas responsabilidades, sendo honesto e ético (Braatz, Serafim, & Besen, 2019), disponibilizando informações com qualidade e adequadas às exigências do mercado, voltada para o atendimento das necessidades do cliente (Marion, 1998).

Sabe-se que, com as ausências dos colaboradores nos escritórios contábeis, ocorre um retardamento nas atividades organizacionais, fazendo-se necessário um estudo aprofundado para identificar os fatores que contribuem para o absenteísmo, pois a falta do colaborador pode afetar o desempenho, de cunho financeiro ou operacional. Assim, levando em consideração a temática do absenteísmo, a presente pesquisa visa responder a seguinte pergunta: como o absenteísmo impacta na gestão operacional dos escritórios de contabilidade de Santa Maria, Rio Grande do Sul(RS)?

Dessa forma, o objetivo da pesquisa consiste em analisar o impacto do absenteísmo na gestão operacional em escritórios de contabilidade de Santa Maria - RS. Especificamente buscou-se: definir as principais causas do absenteísmo nos escritórios; averiguar como a gestão organizacional dos escritórios influenciam no acometimento do absenteísmo; investigar possíveis formas de mitigar os impactos negativos do absenteísmo; verificar a relação do absenteísmo com a gestão operacional dos escritórios.

Neste sentido, o estudo justifica-se devido à possibilidade de criação de informações para os escritórios de contabilidade de Santa Maria/RS, sendo que estas organizações acabam negligenciando atividades de gestão de pessoas, por entender que possuir uma estrutura



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



profissional que realize estes controles, demande no aumento de despesas, porém o acúmulo de exigências pode aumentar o descontrole emocional dos colaboradores, diminuindo a operacionalidade e o rendimento da empresa. Logo, a contabilidade estratégica de gestão de pessoal considera o reconhecimento dos colaboradores e profissionais como recurso organizacional e estratégico, tendo como objetivo à sobrevivência e continuidade das organizações, com o intuito de serem competitivas, buscando maiores retornos de seus investimentos em recursos físicos, tecnológicos e humanos.

## 2 Referencial Teórico

Esta seção, inicia-se com uma descrição conceitual sobre gestão de pessoas e a sua relação com a contabilidade, trazendo logo após uma abordagem da gestão operacional e o absenteísmo nas organizações, com seus custos e impacto financeiro.

### 2.1 Gestão de pessoas e a contabilidade

A gestão de pessoas representa a forma como as entidades procuram lidar com as pessoas que trabalham em conjunto em plena era da informação. Não como recurso organizacional que precisa ser passivamente administrado, mas como seres inteligentes e proativos, dotados de habilidades e de conhecimentos que ajudam a administrar os demais recursos organizacionais inerentes e sem vida própria (Chiavenato, 1999).

Conforme Chiavenato (2006), o departamento de Recursos Humanos surgiu no século XIX, com a necessidade de contabilizar os registros dos trabalhadores, as faltas e os atrasos. Deste modo, a gestão de pessoas representa uma associação de métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com a finalidade de administrar os comportamentos internos e reforçar o capital humano nas organizações (Gomes, 2015).

Lacombe (2004) reforça a ideia de que a gestão de pessoas é importante em todas as organizações, pois representa um conjunto de esforços, que têm por objetivos: planejar; organizar; dirigir; coordenar e controlar as atividades de um grupo de indivíduos que se associam para atingir um resultado comum, estando em consonância com todos os setores da empresa. Corroborando, Chiavenato (2006) relata que são considerados como importantes objetivos para a gestão de pessoas: a preparação de pessoas para um desempenho imediato de atribuições de cargos; mudanças de atitudes entre pessoas, no sentido de criar um clima mais satisfatório entre empregados, aumentando a motivação; oportunidades para um contínuo desenvolvimento não apenas na função que exerce mais também na que possa vir atuar.

Para Milkovick e Boudreau (2008), os processos de gestão de pessoas estão diretamente relacionados a programas de fixação de objetivos, sendo que os quatro grandes processos de gestão de pessoas são: recrutamento e seleção; desenvolvimento; recompensas e remuneração; relações trabalhistas.

No decorrer dos anos, segundo Marion (1998), a atuação do contador passou por várias mudanças, sempre objetivando oferecer informações com mais qualidade e voltadas a atender as exigências do mercado e a satisfação do cliente. No mercado atual, a função do contador vai além de fazer cálculos tributários e serviços burocráticos, há uma preocupação dos profissionais em se manterem atualizados, para assim poder oferecer um serviço de qualidade aos seus clientes.

Para Iudícibus (2000), a contabilidade representa uma importante ferramenta para os



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



negócios, capaz de informar ao empresário não só o lucro obtido, como o desenvolvimento e desempenho da empresa, sendo que o objetivo principal da contabilidade consiste em fornecer informações úteis aos usuários atendendo suas necessidades e demandas para a tomada de decisão.

No tocante a gestão da empresa, segundo Marion (2009), destaca-se a contabilidade gerencial, que se apresenta pelo processo de identificação, mensuração, análises e relatórios que expõe de forma resumida e ordenada os dados colhidos, gerando informações sobre eventos econômicos da organização. Todo esse trabalho se volta para fins internos e procura suprir os gerentes de um elenco maior de informações, exclusivamente para a tomada de decisões.

A contabilidade gerencial, para Padoveze (2004), constitui-se em uma ferramenta de auxílio administrativo, que visa demonstrar de maneira facilmente mensurável os dados representados nas estruturas dos demonstrativos contábeis. As organizações que se utilizam desse sistema de informação contábil podem levar vantagem competitiva em relação a outras empresas, pois o adequado gerenciamento das informações atua como instrumento administrativo e ferramenta de auxílio ao gestor da empresa no processo de tomada de decisão.

Percebe-se então que, os gestores devem ter consciência de que para a empresa crescer e ser bem-sucedida tem que investir em seus colaboradores, capacitá-los para aperfeiçoar seus retornos, prosperar e manter a continuidade. Contudo, mensurar e diminuir os índices de absenteísmo nos escritórios, torna-se um desafio para os contadores, que devido à necessidade, precisam entender de assuntos que vão além da contabilidade puramente técnica.

## 2.2 Gestão operacional

As implicações teóricas e práticas da contabilidade e a gestão de pessoas permite uma análise da relação entre os gastos de pessoal e o desempenho financeiro da organização, que está atrelada diretamente a produtividade dos empregados, bem como de propor modelos dinâmicos de avaliação desse processo. Assim, o modelo de gestão é um dos fatores que pode explicar o desempenho das organizações, ou as razões pelas quais empresas de um mesmo segmento podem apresentar diferenças entre os seus resultados (Kaplan & Norton, 1997).

Nesse sentido, de acordo com Pereira (1993) avaliar o desempenho constitui um processo complexo que engloba, além das características informativas, requisitos essenciais para integrar ao processo de gestão, em suas fases de planejamento, execução e controle.

Segundo Mafra (2003), cabe aos gestores do processo produtivo a responsabilidade legitimada de garantir qualidade na produção, bom ambiente de trabalho, além da satisfação dos trabalhadores. Também, precisam conhecer e utilizar ferramentas eficazes de gestão de pessoas, bem como tecnologia, para assegurar a qualidade e o volume de produção.

Por outro lado, Drucker (2006), afirma que as empresas precisam ser administradas como organismos vivos, em continuidade, visando a criação de riquezas. Mas, para que isso aconteça, deve-se analisar se os investimentos realizados em ativos estão gerando resultados que permitam agregação de valor, tornando-se necessário assim identificar os fatores que afetam o desempenho, para que, então possam ser tomadas medidas que amenizem esses efeitos negativos em tempo hábil.

Contudo, percebe-se que se o resultado esperado não estiver sendo alcançado, devem ser desenvolvidas ações corretivas, como um manual de procedimentos das atividades, regulamentos internos, deixando claras as normas da empresa, os mesmos devem ser divulgados para todos aqueles que de alguma forma forem afetados por esse processo. Uma questão que as empresas podem levar em consideração depois que identificar as necessidades dos colaboradores é a





100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



elaboração de metas, participação nos lucros e resultados, treinamentos, conceder bolsas de estudo, promoção, entre outras formas, para assim tentar diminuir os índices de absenteísmo.

### 2.3 Absenteísmo nas organizações

O absenteísmo surgiu com a chegada da Revolução Industrial, conforme alguns estudiosos, a qual apresentava características incompatíveis com o bem-estar do trabalhador, problema antigo que até hoje gera transtorno às organizações (Soares & Silva, 2002).

O termo absenteísmo tem origem no francês *absenteïsme*, que está relacionado à pessoa que falta ao trabalho por diferentes motivos, propositais ou por situação alheia a vontade do trabalhador (Delchiaro, 2009; Mendes & Pereira, 2020). A falta ao trabalho pode ser parcial ou completa do empregado, consistindo no não cumprimento da sua jornada de trabalho, sendo que, atrasos na entrada e adiantamento na saída também são vistos como absenteísmo trabalhista (Souza, 2019).

Para Fontes (1978), o absenteísmo nem sempre está relacionado com o colaborador, pois pode estar ligado a falta de motivação, ao ambiente de trabalho, a própria organização, a ineficácia do supervisor, ou até mesmo devido ao relacionamento patrão e empregado.

Devido as bases históricas do absenteísmo, Quick e Lapertosa (1982) abordam algumas classificações: absenteísmo voluntário, devido a razões particulares, decorrentes do adoecimento do trabalhador, de patologia profissional ou de acidentes de trabalho; absenteísmo legal, quando se refere a faltas amparadas por lei; e o absenteísmo compulsório, que ocorre pela suspensão imposta pelo patrão, prisão ou outro motivo que impede o comparecimento ao local de trabalho.

Na visão de Chiavenato (2006), o índice de absenteísmo reflete a percentagem do tempo não trabalhado decorrente das ausências em relação ao volume de atividade esperada ou planejada. Soares e Silva (2002), destacam que umas das mais graves e usuais consequências do absenteísmo para as organizações é a queda da produtividade, acarretando na queda dos lucros.

Um alerta para um importante aspecto foi realizado por Chiavenato (2006), qual seja, a ausência mental no trabalho, ou seja, embora presente fisicamente o trabalhador não produz como deveria, percebe-se assim que o colaborador está insatisfeito por algum motivo que justifique sua ausência, o que acarreta a baixa produtividade e a não realização de atividades rotineiras.

Percebe-se que, com as ausências dos colaboradores, ocorre um retardamento nas atividades organizacionais, fazendo-se necessário identificar os fatores que contribuem para o absenteísmo, pois a falta do colaborador pode afetar o desempenho, de cunho financeiro ou operacional.

Alguns fatores que contribuem para o absenteísmo, segundo Chiavenato (1999), são: doenças comprovadas; doenças não comprovadas; razões de caráter familiar; atrasos involuntários por motivos de força maior; dificuldades e problemas financeiros; problemas de transporte; baixa motivação para trabalhar; supervisão precária da chefia e políticas inadequadas da organização.

As causas mais conhecidas do absenteísmo nas organizações, para Alves (1996), são: os movimentos de força exigidos pelo trabalho; a pressão psicológica; a tensão; o medo de perder o emprego, não existindo uma relação direta à negligência e à preguiça.

Também Souto (1980), afirma que os principais fatores que contribuem para o absenteísmo podem ser estudados sobre a forma de fatores intra-organizacional e fatores extra-organizacional. Como fatores intra-organizacional têm-se: insatisfação no trabalho; falta de liderança ou supervisão; antiguidade; quebra de coesão do grupo; tratamento injusto e idade. Já, como fatores extra-organizacional podem-se citar: causas por doenças; doenças em geral; lesão por acidente; alcoolismo; problemas de transporte; problemas domésticos e sexo.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Como forma de redução e prevenção do absenteísmo, Fidelis (2007) afirma que a área de gestão de pessoas deve centralizar seus esforços na compreensão das causas dessas ausências e propor medidas objetivas para reduzir o nível de absenteísmo nas organizações, tratando o assunto de forma fundamental, em que o aumento da qualidade de vida dos empregados na empresa, terá o aumento da produtividade e evitará possíveis demissões.

Conforme Souto (1980), este já abordava que as organizações que possuem programas de valorização do empregado, como plano de carreira, sistemas de serviço médico e social próprios, além do serviço de transporte, preocupação com a segurança e o bem estar dos seus funcionários no ambiente de trabalho, incluindo a assistência alimentar, apresenta como consequência um menor índice de absenteísmo. Qualquer plano bem estruturado para controle de absenteísmo deverá desenvolver um clima de interesse pelo assunto em toda organização, técnicas específicas a serem usadas sob variadas circunstâncias e para diferentes formas de ausências ao trabalho (Souto, 1980).

Para Rigotto (1998), nas últimas décadas, as organizações brasileiras têm feito adoções de políticas voltadas para a oferta de incentivos em forma de benefícios, como assistência médica e odontológica, incentivos aos estudos, cestas básicas ou vale alimentação, iniciativas muito apreciadas pelos trabalhadores. Contudo, na maioria dos casos, tais incentivos não são acompanhados de um programa eficiente de orientação e esclarecimentos aos colaboradores, acabando por não produzir o resultado esperado, quando se leva em conta o índice do absenteísmo.

Quanto aos custos, sabe-se que os mesmos acarretam impactos no resultado das organizações, pois afetam diretamente seu lucro, no entanto, os mesmos podem ser vistos como uma forma estratégica, e quando estudados, podem se tornar investimentos para a empresa. Conforme Chiavenato (2006), os custos podem ser de três tipos: os custos primários, que são aqueles diretamente relacionados com o desligamento de cada empregado e sua substituição por outro; os custos secundários, que envolvem aspectos intangíveis e difíceis de avaliar numericamente com características predominantemente qualitativas, incluindo reflexos na produção, na atitude do pessoal, entre outros; já, os custos terciários estão relacionados com os efeitos colaterais da rotatividade que se fazem sentir no médio e longo prazo, ou seja, esse custo pode ser estimável.

No que tange ao absenteísmo, o Subcomitê da Associação Internacional de Medicina do Trabalho (1978), afirma que o índice de frequência de absenteísmo maior que 0,10 por mês, representa um índice elevado de absenteísmo para a realidade brasileira e deve ser tratado. Ainda, o custo da ausência também depende do tamanho da equipe e do tempo ausente, pois afeta a capacidade de gerir os negócios e adquirir novos clientes, além de reduzir a lucratividade da empresa, o colaborador também sofre com transtornos emocionais.

### 3 Metodologia

Para o desenvolvimento deste estudo utilizou-se da pesquisa qualitativa através de questionários aplicados aos gestores dos escritórios de contabilidade analisados. Dessa forma, Michel (2005), classifica a pesquisa qualitativa pela fundamentação na discussão da ligação e correlação de dados interpessoais, portanto, a verdade não se comprova numérica ou estatisticamente, mas convence na forma da experimentação empírica, a partir de análise feita de forma detalhada, abrangente, consistente e coerente.

Quanto aos objetivos, classificou-se como uma pesquisa exploratória e descritiva, pois explorou-se o ambiente pesquisado, buscando variáveis que possam explicar as causas do absenteísmo, bem como a descrição destes fatores para posterior análise. Para Gonsalves (2007), a

7 a 9 de setembro

ORGANIZAÇÃO



APOIO

FEPese AICOGestión



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



pesquisa exploratória se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de ideias, tendo por objetivo proporcionar uma primeira aproximação de um determinado fenômeno. Já, a pesquisa descritiva foi aplicada para analisar os impactos e as causas do absenteísmo nos escritórios de contabilidade, segundo explica Vergara (2009) a pesquisa descritiva tem como propósito descrever o comportamento dos fenômenos, sem ter o compromisso de explicá-los.

O estudo classifica-se como *survey*, pois almejou realizar um levantamento, por meio de questionários com as características e percepções que permitiram analisar o contexto pesquisado. Gil (2010) elucida que a pesquisa *survey* refere-se à interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se deseja conhecer, ou seja, solicita-se informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, mediante análise qualitativa ou quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados. Ainda, para o embasamento teórico e a coleta de dados, foi realizado um estudo bibliográfico acerca do absenteísmo. A pesquisa bibliográfica, conforme Marconi e Lakatos (2011), abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito. Assim, fez-se o uso de livros, artigos, dissertações, entre outros, estando o estudo com suporte teórico de diferentes autores através da interpretação dos conceitos.

A coleta dos dados, por sua vez, ocorreu através de questionários, que foram enviados por *e-mail* a cerca de 50 escritórios contábeis participantes da pesquisa, no período de 04 a 20 de setembro de 2019, no entanto, somente 15 escritórios responderam à pesquisa, que corresponde a cerca de 30% da amostra selecionada. Conforme o Conselho Regional de Contabilidade do RS – CRC/RS (2020), a cidade de Santa Maria conta com aproximadamente 320 empresas prestadoras de serviços de contabilidade, o que fica evidenciado que apenas 4% participaram da pesquisa, o qual limita-se a obter resultados concretos acerca do absenteísmo.

Para a elaboração do questionário, utilizou-se de questões abertas e fechadas, e tendo por base o instrumento desenvolvido por Adami (2009), adaptado a realidade do estudo. O questionário foi realizado através da ferramenta do Google Docs., o qual após cada resposta, tabulavam-se as questões. Para Cervo e Bervian (2002), o questionário representa um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche, podendo ser constituído por perguntas abertas e/ou fechadas, sendo que as perguntas abertas possibilitam respostas mais ricas e variadas e as fechadas, maior facilidade na tabulação e análise dos dados.

## 4 Resultados e Discussões

Neste capítulo, aborda-se o perfil dos escritórios de contabilidade, causas do absenteísmo, influência da gestão organizacional no acometimento do absenteísmo, mitigação dos impactos negativos do absenteísmo, bem como a relação do absenteísmo com a gestão operacional.

### 4.1 Perfil dos escritórios de contabilidade

Elaborou-se um perfil dos escritórios de contabilidade, constatando-se que 93,33% são empresas de pequeno porte, seguido de um escritório de grande porte (6,67%). Percebe-se que, a maior proporção de escritórios estão na faixa de receita bruta anual de R\$ 360.000,00 até R\$ 4.800.000,00, sendo classificados como de pequeno porte, segundo a Lei Complementar n. 155 de 2016 (Brasil, 2016). Entende-se que, empresas de pequeno porte geram empregos, na medida em que empreendem e contribuem com o desenvolvimento econômico do local onde instalam seu negócio (Farias et al., 2019).



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Na sequência, indagou-se sobre a quantidade de colaboradores que os escritórios possuem, bem como o gênero. Identificou-se que, 40% dos escritórios possuem até cinco colaboradores, seguido de 26,7% da amostra que possuem de seis a dez colaboradores. Sendo que, 46,70% das empresas são compostas por mulheres e homens, sendo as mulheres a maioria do quadro funcional. Estudos identificaram que as mulheres têm taxas de absenteísmo mais elevadas do que os homens (Lau, Au, & Ho, 2003; Laaksonen, Martikainen, Rahkonen, & Lahelma, 2008). No passado, os homens eram os provedores do lar e responsáveis pela fonte de renda da família, enquanto a maioria das mulheres não possuíam vínculo empregatício, estando incumbidas de exercer as tarefas domésticas e cuidar dos filhos. Com o transcorrer do tempo, ocorreram mudanças e as mulheres passaram a ingressar no mercado de trabalho, acarretando na alteração da composição da força de trabalho (Schultz, 1990; Scott & McClellan, 1990).

Ainda, questionou-se sobre os fatores avaliados no momento da contratação de novos colaboradores, sendo que: 93,3% constataram que avaliam o currículo e histórico do colaborador; cerca de 20% utilizam como fator o desempenho da escolaridade; 6,7% o tempo de trabalho em outras empresas e 6,7% avaliam se são estudantes ou recém-formados.

Ainda, foi avaliado o entendimento dos gestores sobre o absenteísmo, cerca de 73,3% responderam que o absenteísmo refere-se a ausência do funcionário no ambiente de trabalho corroborando com as definições de Mendes e Pereira (2020) e Souza (2019), sejam estas ausências por motivo de doença, atrasos, falta de motivação ou problemas externos ao habitual, o que afeta a eficácia e eficiência do desempenho na gestão operacional da empresa. Após delimitar o perfil, o estudo abarcou as principais causas do absenteísmo nos escritórios.

#### 4.2 Principais causas de absenteísmo

Quando questionado os gestores dos escritórios contábeis sobre às justificativas do absenteísmo, identificaram-se como as mais usuais: doenças e problemas de saúde (55%); falta de motivação (15%); processo de seleção ineficiente (15%); outros (10%); maternidade ou paternidade (5%). As doenças e problemas de saúde, que correspondem a 55%, são as principais justificativas de falta ao trabalho, também identificadas no estudo Chiavenato (1999). A falta de motivação e o processo de seleção ineficiente, correspondem a 15% cada. Os prejuízos à saúde mental do trabalhador não foram citados como justificativa pelos gestores, assim percebe-se que não há inferência de sintomas como depressão, bipolarismo etc., mas 10% responderam que existem outras justificativas, como falta de compromisso dos jovens e o acesso rotineiro a mídias digitais, tais como, *Facebook* e *WhatsApp*. Ainda, 5% apontam a maternidade ou paternidade como justificativa do absenteísmo.

Realizou-se, na sequência, uma pergunta aberta sobre quais os impactos que o absenteísmo causa para os escritórios, foram constatados: a perda de produtividade; redução do faturamento; aumento dos custos; procrastinação na entrega das informações; dificuldade no relacionamento interpessoal e conseqüentemente, problemas na qualidade dos serviços prestados. Ainda, foi elencado como impacto, a dispersão da atenção dos colaboradores pelo uso de mídias digitais.

Diante dos impactos sinalizados pelos gestores, foi analisado se o tamanho da empresa, a quantidade de funcionários e a idade dos mesmos afeta o grau de absenteísmo. Como resultados, 80% responderam que o tamanho da empresa e o número de funcionários não interferem no grau de absenteísmo, entretanto 20%, definiram que interfere. Quanto ao número de funcionários, Steers e Rhodes (1978) também identificaram que o fator influencia a motivação de um trabalhador para





100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



se ausentar ao trabalho. Em relação a idade, 53,3% definiram que a idade impacta no desempenho financeiro do escritório pelo absenteísmo, contrapondo com 46,7% que apontaram não ter influência. Corroborando com o impacto da idade no desempenho, Lau, Au e Ho (2003) identificaram que realmente existe relação, sendo que o absenteísmo é maior entre os funcionários mais jovens. Os trabalhadores mais velhos, por sua vez, acabam assumindo maior responsabilidade e compromisso com o trabalho, não solicitando licença médica como resultado de uma doença menor. Na sequência, busca-se analisar a influência da gestão organizacional no acometimento do absenteísmo.

#### 4.3 Influência da gestão organizacional no acometimento do absenteísmo

Averiguou-se como a gestão organizacional dos escritórios influenciam no acometimento do absenteísmo, a partir do levantamento de dados acerca das causas do absenteísmo,

Quando analisado sobre quais os fatores utilizados com objetivo de reduzir o absenteísmo a níveis satisfatórios, constatou-se os seguintes: maior tempo investido nos processos de recrutamento e seleção, buscando atrair os melhores talentos; necessidade de treinamento; cursos de atendimento ao cliente; diminuição de metas e redução da carga horária, entre outros.

Verificado os fatores atuantes para redução do absenteísmo utilizados nos escritórios, questionou-se como os gestores combatem os casos de absenteísmo, sendo possível observar que a maioria têm plena consciência de como abordar e tratar o absenteísmo dentro do escritório de contabilidade (73,3%), em contraponto quatro escritórios não tomam nenhuma providência (26,7%). Sendo que, as providências tomadas foram: treinamentos; remuneração; reuniões comportamentais entre equipes; *feedback* com os colaboradores sobre as tarefas desenvolvidas e alguns escritórios tomam como providência os processos de demissão.

Ainda, a quantidade de horas trabalhadas é outro fator que pode influenciar a falta de assiduidade no trabalho. Embora esteja previsto em lei a carga horária semanal (de 40 a 44 horas), o volume de trabalho e as atividades repetitivas podem estar ligadas ao absenteísmo. No entanto, para 67% dos questionados, a sobrecarga de trabalho ou acúmulo de funções não influencia na elevação das taxas de absenteísmo nos escritórios, já 33% concordam que existe relação.

Dentro destas constatações, no que tange as horas a disposição da empresa, foi questionado se os gestores julgam que o estresse acaba levando o funcionário a faltar por longos períodos e se a empresa investe em ambiente de trabalho ou proporciona uma rotina mais confortável. Constatou-se que, 60% dos escritórios consideram que o estresse influencia nas causas de absenteísmo, fazendo com que muitos colaboradores se ausentem do trabalho. O fator estresse também foi encontrado no estudo de Steers e Rhodes (1978), identificado como um fator que motiva o trabalhador a se ausentar do trabalho. Por outro lado, 27% dos respondentes não consideram o estresse influente, já 13% elencam outras causas.

Indagou-se, na sequência, como os gestores investem no ambiente de trabalho com vistas a combater o absenteísmo, pois o ambiente de trabalho, se tratando de aspectos físicos, psicossociais e organizacionais, age tanto direta quanto indiretamente sobre a saúde do trabalhador (Corrêa & Oliveira, 2020). Obteve-se como respostas a importância de investir em um ambiente saudável e acolhedor, procurando flexibilizar as rotinas de trabalho, motivando a equipe com participações em cursos e palestras, além de criar controles adequados que tragam satisfação aos colaboradores como intervalo no meio dos turnos, ginástica laboral, área de descanso, ou seja, um ambiente mais acolhedor e que proporcione o bem estar para melhorar a produtividade. Conforme Corrêa e



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Oliveira (2020), um ambiente saudável e seguro previne os trabalhadores de ameaças à sua saúde e amplia a sua capacidade para o trabalho e produtividade.

Quanto ao nível de absenteísmo, a pesquisa buscou identificar se a empresa incentiva o funcionário que mantém um bom nível de absenteísmo, ou seja, uma redução de faltas. O bom nível de absenteísmo remete a qualidade e eficiência da equipe de trabalho, para que não ocorra ausências e consequentemente não afete a produtividade da equipe. Averiguou-se que 67% dos questionados incentivam os funcionários a ter um bom nível de absenteísmo, enquanto 33% não possuem políticas internas que estimule a assiduidade no trabalho.

Constatou-se ainda que, os escritórios buscam uma flexibilização da jornada de trabalho (44%), investimento na ergonomia e bem-estar do funcionário (24%) e proporcionam momentos de diálogo entre as equipes (24%), e 8% dos respondentes procuram oferecer benefícios e incentivos, como plano de saúde de qualidade, comissionamento, etc.

Quando indagados, se existe plano de carreira para valorizar o colaborador conforme Souto (1980), 87% dos questionados não proporcionam um plano de carreira, enquanto 13%, possuem regulamentos internos de plano de carreira a fim de evitar o absenteísmo. No montante de respondentes que alegam ter plano de carreira, 67% sinalizam que há penalidades que afetam o plano de carreira dos colaboradores que faltam com frequência, enquanto 33% não demonstram distinção, ou seja, não descontam. Contudo, administrar as ausências e proporcionar o bem-estar aos colaboradores ajuda os escritórios a construírem um ambiente sólido e transparente, evitando a redução do desempenho financeiro e operacional.

#### 4.4 Mitigação dos impactos negativos do absenteísmo

Investigou-se os possíveis métodos de controles existentes nos escritórios de contabilidade com o objetivo de mitigar os impactos negativos do absenteísmo. Conforme informações dos gestores, as ausências justificadas ao ambiente de trabalho, como doenças e problemas de saúde ocorrem em períodos de alta sobrecarga de trabalho, cerca de 27% dos gestores alegam que os colaboradores costumam faltar no final do mês e 73% enfatizam que as ausências não ocorrem em dias específicos, ou seja, em períodos nos quais essas faltas sejam frequentes.

Na sequência, indagou-se se existe nos escritórios um setor de segurança do trabalho eficiente, orientando e treinando os funcionários para evitar incidentes futuros que acarretem o uso de atestados. Constatou-se que, 73% dos questionados alegam que os escritórios não possuem setor de segurança do trabalho e meios que evitem incidentes futuros, diferente de 27% que realizam com frequência reuniões de orientação e treinamento para os colaboradores.

Verificando as formas de mitigar os impactos negativos do absenteísmo, pode-se considerar as penalidades aplicadas aos colaboradores em seu ambiente de trabalho, por motivos não justificados. Entre as medidas para combater o absenteísmo estão: advertência verbal ou escrita (42%); descontos em folha por horas perdidas (37%) e outras penalidades (21%), como perda de regalias para colaboradores assíduos e compensações em horários de folga.

Observou-se ainda, se os funcionários que têm seu nível de absenteísmo elevado são remanejados dentre os setores do escritório, mudando suas rotinas e funções. Contudo, cerca de 73% não são remanejados de suas rotinas e funções, enquanto 14% acabam por realizar trocas e 13% dos escritórios não possuem casos de absenteísmo.

Dentre os métodos que os escritórios procuram para mitigar os impactos negativos do absenteísmo, os gestores buscam manter um bom clima organizacional (36%); garantir a



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



comunicação de forma eficiente (18%); trabalhar com metas individuais (14%); investir em *feedbacks* constantes (14%); garantir uma melhor qualidade de vida a todos os colaboradores (11%); realizar treinamentos e análise da ergonomia (5%) e estabelecer políticas de reconhecimento (2%).

Desta forma, com o intuito de amenizar a taxa de absenteísmo dentro dos escritórios de contabilidade, conforme Corrêa e Oliveira (2020), deve ser considerado a existência de uma etiologia multifatorial, ou seja, devem ser avaliadas as variáveis relacionadas ao indivíduo, as variáveis relacionadas a ocupação do colaborador e as variáveis relacionadas à organização, como o clima organizacional. Para Rodrigues e Seixas (2019), o clima organizacional representa um fator imprescindível para o sucesso institucional, pois aponta como a empresa pode melhorar no ambiente laboral, colaborando com resultados mais efetivos.

#### 4.5 Relação do absenteísmo com a gestão operacional

Procurando analisar a relação do absenteísmo com a gestão operacional, a pesquisa limitou-se em não procurar uma resposta aplicada a realidade do seu trabalho no escritório, mas algo intrínseco à sua experiência profissional.

Em relação as alternativas de melhorar o desempenho operacional, ou seja, para o aumento da produtividade dos escritórios, podem ser adotadas medidas para que as tarefas sejam desempenhadas e concluídas dentro dos seus prazos, evitando multas, procurando incentivar de forma uniforme todos os colaboradores que desempenham uma maior quantidade de tarefas sem ter uma sobrecarga de trabalho. Dessa forma, com base nos questionamentos levantados, observa-se que os escritórios podem adotar: prezar pela qualidade das entrevistas e seleções para admissão de bons colaboradores, adotando etapas eliminatórias e classificatórias, com foco em experiência; avaliação de conhecimento; capacidade do trabalho em equipe; resolutividade de problemas lógicos; avaliação psicológica; proporcionar incentivos, como um plano de carreira, que permita a evolução e valorização do colaborador dentro do escritório; capacitações periódicas que permitam a qualidade no desempenho de suas atividades; condições estruturais de recursos materiais e físicos, como equipamentos de informática com desempenho adequado e bons sistemas de trabalho; mesas e cadeiras com a ergonomia adequada e materiais de expediente adequados à função desempenhada.

Na sequência, indagou-se aos gestores se os mesmos têm conhecimento de que o absenteísmo reflete na gestão operacional. Evidenciou-se que, 93% dos gestores confirmam ter conhecimento de que o absenteísmo reflete na gestão operacional, uma vez que, os escritórios possuem colaboradores que conhecem os conceitos e implicações do absenteísmo, isto remete para que estes funcionários tenham um rendimento abaixo do esperado, e o escritório apenas desembolse sua remuneração em contrapartida de um esforço não realizado. Embora, os escritórios entendam que existe reflexo, apenas um deles, afirma não possuir conhecimento.

Pode-se afirmar que, o absenteísmo gera erros e retrabalhos, dificuldade para cumprir os prazos pré-estabelecidos e tendendo a aplicabilidade de multas e desembolsos pelos escritórios, caso não haja o compromisso de descontar do colaborador. Entretanto, estes reflexos geram problemas que refletem na renegociação de honorários, conflito entre equipes e desmotivação dos funcionários que são pontuais e responsáveis com suas funções e horários.

Os reflexos na produtividade coletiva são oriundos das procrastinações nas entregas das informações, nas omissões e nas desmotivações pelas tarefas rotineiras. Enquanto que, os reflexos financeiros, satisfazem principalmente a redução do faturamento e aumentos dos custos e despesas.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



O impacto na produtividade, pode ser refletido através da ausência e/ou atrasos ao trabalho (22%); por motivos de desmotivação (22%); ambiente de trabalho (15%); sobrecarga horária diária, semanal ou mensal (15%) e estresse e cansaço das rotinas diárias (7%). Ainda, 19% dos questionados não concordam que há reflexo na produtividade.

Desta forma, este questionamento corrobora com a pergunta sobre o investimento dos escritórios no ambiente de trabalho, realizou-se uma separação pelo número de colaboradores que possuem, pois na coleta desses dados foi identificado um relacionamento de que quanto maior o quantitativo de funcionários, maior a preocupação dos escritórios na aplicação de uma política de investimentos no ambiente de trabalho. Nota-se que, os escritórios procuram investir em ambiente de trabalho, deixando à disposição de seus colaboradores o uso de refeitórios e áreas de descanso, ginástica laboral, ergonomia, disponibilidade de horários flexíveis e intervalos no meio dos turnos.

Com relação ao questionamento da utilização de indicadores para mensurar os índices de absenteísmo, possibilitando assim tomar decisões corretivas, percebe-se que 93% dos escritórios contábeis pesquisados não realizam qualquer forma de indicador que vise mensurar o absenteísmo, enquanto apenas 7% dizem ter um indicador que mesure, o que representa apenas um escritório da amostra. Acredita-se que, estes escritórios não possuem algo mais organizado e formal com relação à quantificação exata de faltas funcionais e sua relação no tempo, o que demandaria um trabalho contínuo e estrutural dentro da organização.

Como abordado, o absenteísmo também representa o índice que mede as faltas dos colaboradores, que afetam diretamente a produção e sobrecarregam os demais setores e colaboradores, aumentando o custo da empresa. Procurou-se questionar os gestores, sobre o impacto constatado do absenteísmo, conforme os resultados apresentados nesse exercício financeiro e perfazendo uma relação com o absenteísmo durante o ano. Para 33% dos gestores não há um controle do absenteísmo, porém este fato não afeta a boa produtividade e o resultado financeiro. Para 54% os índices de absenteísmo impactam negativamente na produtividade e no resultado financeiro da organização, o que corrobora com Corrêa e Oliveira (2020). Apenas 13% dos gestores dizem que há um controle nos índices de absenteísmo, ocasionando uma melhora na produtividade e por conseguinte um bom resultado financeiro na organização.

Pode-se identificar também que, os escritórios com maior faturamento e número de colaboradores têm uma maior preocupação no desenvolvimento de uma política de controle do absenteísmo, com o objetivo de atingir melhor a gestão operacional. Essa informação vai ao encontro do resultado obtido de que os escritórios com maior número de colaboradores investem mais em ambiente e condições de trabalho.

## 5 Considerações Finais

O absenteísmo remete ao padrão de falta dos colaboradores ao trabalho (Mendes & Pereira, 2020), fato este que pode influenciar diretamente os níveis de produtividade, causando impactos nos resultados, elevando os custos e prejudicando a qualidade da produção.

Sabe-se que, são vários os motivos aliados as faltas, mas possui essência na questão do gerenciamento da organização que auxilia os escritórios a evitarem esta prática e contribuir com a valorização da equipe. Desta forma, buscou-se analisar o impacto do absenteísmo na gestão operacional em escritórios de contabilidade de Santa Maria - RS

Com base na coleta de informações dos questionários, observa-se que a principal causa do absenteísmo está relacionada a doenças e problemas de saúde, também identificada no estudo





100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Chiavenato (1999).

Percebe-se que, a gestão organizacional influencia no acometimento do absenteísmo, através do maior tempo investido nos processos de recrutamento e seleção; necessidade de treinamento; cursos de atendimento ao cliente; diminuição de metas e redução da carga horária, entre outros. Já, entre as medidas para combater o absenteísmo, encontram-se a advertência verbal ou escrita, descontos em folha por horas perdidas e outras penalidades, como perda de regalias para colaboradores assíduos e compensações em horários de folga.

Com relação a gestão operacional, observa-se que os escritórios podem adotar medidas como a qualidade das entrevistas e processos seletivos para admissão de bons colaboradores, adotando etapas eliminatórias e classificatórias, com foco em experiência, a avaliação de conhecimento, entre outras medidas. Já que, os gestores têm conhecimento de que o absenteísmo reflete na gestão operacional.

Pode-se identificar ainda, que os escritórios com maior número de colaboradores e com um maior faturamento mensal têm uma tendência em fazer uma gestão do absenteísmo de forma mais organizada e profissional, conseguindo entender que a relação custo versus benefício desse controle é vantajosa. Em relação aos escritórios de menor porte, constatou-se uma incipiente consciência dos gestores de que esse controle poderia trazer benefícios para a organização, deixando de aplicar a relação custo versus benefício para que sejam adotadas boas práticas de controle do absenteísmo, mostrando desconhecer se os índices de absenteísmo estariam afetando a sua produtividade e por consequência o resultado financeiro da empresa.

Como perspectivas futuras, sugere-se a aplicação do estudo em outras empresas, descortinando esse fenômeno como algo puramente mecânico, encarando-o como um fenômeno preocupante, e que ocorre com seres humanos.

## Referências

Adami, R.L. (2009). *O absenteísmo e a rotatividade de pessoal em empresas de construção civil: o estudo de caso da Mendes Sibara Engenharia de Itajaí – SC.* (Trabalho de Conclusão) - Instituto Cenecista Fayal de Ensino Superior, Itajaí, Brasil.

Alves, M. (1996). *Causas do absenteísmo na enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho.* (Dissertação de Mestrado) – Escola de Enfermagem da USP, São Paulo, SP, Brasil.

Associação Brasileira de Medicina no Trabalho. (1978). *Saúde Ocupacional e Segurança: Controle estatístico do absenteísmo doença.* São Paulo.

Braatz, M. A., Serafim, V. J., & Besen, F. G. (2019). Perfil do profissional contábil: um estudo realizado na Cidade de Foz do Iguaçu – Paraná. *Revista Ciências Empresariais*, 20(2), 201-220.

Brasil. (2016). *Lei Complementar n. 155, de 27 de outubro de 2016.* Recuperada de <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leicom/2016/leicomplementar-155-27-outubro-2016-783850-publicacaooriginal-151329-pl.html>

Cervo, A. L., & Bervian, P. A. (2002). *Metodologia científica.* 5.ed. São Paulo: Prentice Hall.



ORGANIZAÇÃO



APOIO



Chiavenato, I. (1999). *Teoria Geral de Administração*. São Paulo: McGraw- Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 8 ed. São Paulo: Atlas.

Conselho Regional de Contabilidade. (2020). *Dados estatísticos*. Recuperado de <https://www.crcrs.org.br/dados-estatisticos/>

Corrêa, P., & Oliveira, P. A. B. (2020). O absenteísmo dos servidores públicos estaduais de Santa Catarina. *Revista Práxis*, 17(1), 56-76.

Delchiaro, E. C. (2009). *Gestão escolar e absenteísmo docente: diferentes olhares e diversas práticas-validação de uma experiência na rede municipal de São Paulo*. (Dissertação de Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Drucker, P. F. (2006). *O homem que inventou a administração*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Farias, C. S. S. et al. (2019). Gestão de pessoas e gestão de conflitos interpessoais na visão dos proprietários de empresas de pequeno porte: um estudo no oeste da Bahia. *Revista Valore*, 4(1), 259-276.

Fidelis, G. J. (2007). *Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégias*. São Paulo: Érica.

Fontes, L. B. (1978). *Elementos básicos de administração e gerência de pessoal*. São Paulo: Sociedade Editora Ipanema Ltda.

Gil, A. C. (2010). *Como Elaborar Projetos de Pesquisas*. São Paulo: Atlas.

Gomes, P. S. (2015). A importância e vantagens da aplicação dos conceitos e princípios da gestão de pessoas na administração pública. *Nau Social*, 6(10), 89-102.

Gonsalves, E. P. (2007). *Conversas sobre iniciação à pesquisa científica*. 4. ed. São Paulo: Alínea.

Iudícibus, S. (2000). *Teoria da contabilidade*. São Paulo: Atlas.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1997). *A estratégia em ação: balanced scorecard*. Rio de Janeiro. Elsevier.

Laaksonen, M., Martikainen, P., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2008). Explanations for Gender Differences in Sickness Absence: Evidence from Middle-Aged Municipal Employees from Finland. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(5), 325-330.

Lacombe, F. J. M. (2004). *Dicionário de administração*. São Paulo: Saraiva.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Lau, V. C., Au, W. T., & Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behaviour in organisations. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 73-93.

Mafra, R. A. (2003). *Reestruturação produtiva e modos de gestão de pessoas em uma empresa do setor eletro-eletrônico de Santa Catarina*. (Dissertação de Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil.

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2011). *Técnica de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. 7. ed. São Paulo: Atlas.

Marion, J. C. (1998). Preparando-se para a profissão do futuro. *Contabilidade Vista & Revista*, 9(1), 14-21.

Marion, J. C. (2009). *Contabilidade empresarial*. 14 ed. São Paulo: Atlas.

Marras, J. P. (2016). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Editora Saraiva.

Mendes, N. C. F., & Pereira, J. M. (2020). Absenteísmo e contabilidade pública: um estudo teórico. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 13(1), 156-183.

Michel, M. H. (2005). *Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos*. São Paulo: Atlas.

Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2008). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas.

Moraes, C. Z., Martelo, M. R., & Nogueira, M. L. (2013). Qualidade de vida no trabalho: análise de um escritório de contabilidade, *Revista Estudos, Vida e Saúde*, 40(1), 79-93.

Nogueira, D. P. (1980). *Absenteísmo - Doença: aspectos epidemiológicos*. (Tese de doutorado) - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, SP, Brasil.

Padoveze, C. L. (2004). *Contabilidade Gerencial: um enfoque em sistema de informação contábil*. 4. Ed. São Paulo: Atlas.

Pereira, C. A. (1993). *Estudo de um modelo conceitual de avaliação de desempenhos para gestão econômica*. (Dissertação de Mestrado) - Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, Brasil.

Quick, T., & Lapertosa, J. (1982). Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 10(40), 62-67.

Rigotto, R. M. (1998). Saúde dos trabalhadores e meio ambiente em tempos de globalização e

7 a 9 de setembro

ORGANIZAÇÃO



APOIO



reestruturação produtiva. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 93(94), 9-20.

Rodrigues, R. S., & Seixas, M. C. S. (2019). Pesquisa de clima organizacional para o IFAM Campus Parintins. *Revista de Educação, Ciência e Tecnologia do IFAM*, 13(1), 84-97.

Schultz, T. P. (1990). Women's Changing Participation in the Labor Force: A World Perspective. *Economic Development and Cultural Change*, 38, 457-488.

Scott, K. D., & McClellan, E. L. (1990). Gender Differences in Absenteeism. *Public Personnel Management*, 19 (2), 229-253.

Soares, L. Q., & Silva, E. R. F. (2002). Absenteísmo docente em instituição de ensino público. In: Encontro nacional dos programas de pós-graduação em administração, 26, Salvador. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD.

Souza, A. (2019). *Absenteísmo no Sistema Municipal de Ensino de Presidente Prudente: percepção dos docentes dos anos iniciais*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Ciências e Tecnologia – UNESP - Campus de Presidente Prudente, Brasil.

Souto, D. F. (1980). *Absenteísmo, preocupações constantes das organizações*. Rio de Janeiro: Projeto n.23/78 Gridis.

Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: a process model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391-407.

Vergara, S. C. (2009). *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 11. ed. São Paulo: Atlas.