

ABSENTEÍSMO E CONTABILIDADE PÚBLICA: UM ESTUDO TEÓRICO

ABSENTEEISM AND PUBLIC ACCOUNTING: A THEORETICAL STUDY

ABSENTISMO Y CONTABILIDAD PÚBLICA: UN ESTUDIO TEÓRICO

Nara Cristina Ferreira Mendes

Doutoranda em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (UnB)

Endereço: UnB, CEP: 70.910-900. Brasília, DF, Brasil

Telefone: (61) 99943-8343

E-mail: naracfm@gmail.com

José Matias-Pereira

Doutor em Ciência Política pela Universidad Complutense de Madrid

Professor de Administração Pública e Finanças Públicas e Pesquisador na UnB

Endereço: UnB, CEP: 70.910-900. Brasília, DF, Brasil

Telefone: (61) 3307-0807

E-mail: matias@unb.br

Artigo recebido em 15/12/2018. Revisado por pares em 22/12/2018. Reformulado em 10/01/2019. Recomendado para publicação em 29/01/2019. Publicado em 08/05/2020. Avaliado pelo Sistema *double blind review*.

©Copyright 2020 UNISUL-PPGA/Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios. Todos os direitos reservados. Permitida citação parcial, desde que identificada a fonte. Proibida a reprodução total.

Revisão gramatical, ortográfica e ABNT de responsabilidade dos autores.

RESUMO

O presente ensaio teórico apresenta uma discussão crítica que objetiva destacar o fenômeno do absenteísmo no ambiente organizacional. A literatura analisada apresentou contribuições ao longo dos anos, contudo, pouco se sabe ainda sobre o custo do absenteísmo nas organizações públicas. As principais contribuições deste estudo são evidenciar o estado da arte sobre o absenteísmo, bem como as variáveis adotadas para compreender esse fenômeno; e, abordar estudos relacionados às áreas econômico-financeira e contábil. Observou-se como lacuna de pesquisa a ausência de estudos voltados aos custos do absenteísmo nas organizações públicas, fato que requer pesquisas que contribuam com sua adequada mensuração.

Palavras-chave: Estudo Teórico; Absenteísmo; Organizações Públicas; Trabalhadores.

ABSTRACT

This theoretical essay presents a critical debate focused on highlighting the phenomenon of absenteeism in the organizational environment. The literature analyzed contributed over the years, however, little is known regarding the cost of absenteeism in public organizations. The main contributions of this study are to show the state of the art on absenteeism, as well as the variables adopted to understand it; and, to address studies related to the economic-financial and accounting areas. It was observed as a research gap the absence of studies focused on the costs of absenteeism in public organizations, what requires research for an adequate measurement.

Keywords: Theoretical Study; Absenteeism; Public Organizations; Workers.

RESUMEN

Este ensayo presenta una discusión crítica que pretende destacar el absentismo en las organizaciones. La literatura analizada aportó durante años, pero poco se sabe sobre el costo del absentismo en las organizaciones públicas. Las aportaciones de este estudio son evidenciar el estado del arte sobre el absentismo, así como las variables adoptadas para comprenderlo; y, abordar estudios relacionados con las áreas económico-financiera y contable. Se observó como laguna de investigación la ausencia de estudios orientados a los costos del absentismo en las organizaciones, hecho que requiere investigaciones que contribuyan con su adecuada medición.

Palabras-clave: Estudio Teórico; Absentismo; Organizaciones Públicas; Trabajadores.

1 INTRODUÇÃO

Durante muitos anos, a contabilidade foi acusada de subserviência à contabilidade financeira e de possuir pouca relevância. Como reação a essa crítica, a partir da década de 1960, iniciou-se o desenvolvimento de estudos na área de Contabilidade Comportamental, os quais se baseiam na Ciência Comportamental e na Psicologia, tendo-se popularizado posteriormente (MAJOR, 2008).

Os trabalhos de pesquisa desenvolvidos nessa perspectiva partem do princípio de que o uso de orçamentos pode afetar o comportamento dos membros de uma organização, o seu nível de satisfação, o seu desempenho individual e a performance da organização no seu conjunto (RYAN *et al.*, 2002; HOPPER, 2005). Neste trabalho, os seus autores escolheram o absenteísmo para compreender como esse impacta nas contas das instituições públicas e de que modo os orçamentos públicos impactam no absenteísmo.

Com efeito, o absenteísmo conceitua-se como a ausência do trabalhador ao seu local de trabalho, independente de motivação (HARRISON; MARTOCCHIO, 1998; ROBBINS; ODENDAAL; ROODT, 2001; JOHNS, 2002; MARTOCCHIO; JIMESON, 2003; PATTON; JOHNS, 2007). Steers e Rhodes (1978) identificaram vários fatores que influenciam a motivação de um trabalhador para se ausentar ao trabalho, quais sejam: escopo de trabalho, nível de trabalho, estresse, tamanho do grupo de trabalho, estilo de líder, relações de colegas de trabalho, oportunidade de crescimento, valores, expectativas de emprego e características pessoais da equipe.

A comparabilidade entre estudos relacionados ao absenteísmo deve ocorrer de forma cuidadosa diante das dificuldades em quantificar e qualificar o fenômeno, bem como os fatores que o influenciam (TYLCZAK, 1990). Para Meyer (2016), nos níveis empresarial e individual, pesquisas sugerem que a aprovação de práticas de gerenciamento que estimulem o reforço ao compromisso do trabalhador pode reduzir o absenteísmo e a rotatividade voluntária. Ademais, políticas e gestão de melhoria de compromisso são eficazes por aumentar o nível de comprometimento geral e reduzir o nível de ausências ao trabalho.

Assim, em nível agregado, a satisfação no trabalho afeta a produtividade dos trabalhadores e reflete na prosperidade econômica de uma sociedade (FISCHER; SOUSA-

POZA, 2009; FARAGHER *et al.*, 2005). Nesse sentido, Johnson e O'Leary-Kelly (2003) afirmam que a possibilidade de violação do contrato psicológico tem sido associada às reações negativas dos funcionários como respostas comportamentais e atitudinais.

Nesse sentido, Meyer (2016) reforça que o desenvolvimento de pesquisas com fins de compreender como o sistema de recursos humanos pode ser configurado para produzir não apenas funcionários produtivos, mas também funcionários que querem permanecer no ambiente de trabalho (MEYER, 2016).

Jonson, Jönsson e Svensson (1978), que estudaram a aplicação da contabilidade social ao absenteísmo e à rotatividade de pessoal, afirmam que os efeitos do aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal também aumentam o orçamento, tanto governamental como o das empresas. Ao nível de empresa, o interesse pela contabilidade social centrou-se na possibilidade de calcular poupanças econômicas que poderiam resultar em reduções na rotatividade e absenteísmo de pessoal. O estudo identificou ainda que o absenteísmo é mais influenciado pelo ambiente político do que a rotatividade de pessoal.

Ahn, Lee e Steel (2013) afirmam que o excesso de absenteísmo no ambiente organizacional pode ocasionar impactos indiretos no desempenho do trabalho, na redução da moral dos trabalhadores e no aumento na probabilidade de ocorrência de acidentes, quando os trabalhadores operam com substitutos menos experientes e/ou sob pressão. Ademais, Ahn, Lee e Steel (2014) identificaram que, tradicionalmente, os gerentes consideraram o absenteísmo como um problema do indivíduo, sem prestar atenção no absenteísmo como um fenômeno que ocorre a nível de grupo.

Sendo assim, o presente artigo possui por objetivo destacar o fenômeno do absenteísmo e sua relação com o ambiente organizacional. Para tanto, a presente pesquisa vai adotar uma perspectiva contingencial (DONALDSON, 2001) e evidenciar os estudos que mais se destacam sobre o tema do absenteísmo no ambiente das organizações, bem como estudos relacionados às áreas econômico-financeira e contábil.

A abordagem contingencial encara a organização como uma entidade que se adapta funcionalmente à sociedade onde se insere e de que faz parte, sob a orientação da gestão. O pensamento clássico de organização, vigente até a década de 1960, asseverava a validade do

princípio universal da existência de uma melhor maneira de organizar. Assim, todas as organizações deviam possuir uma estrutura idêntica.

Com o avanço, a teoria contingencial passou a afirmar que a eficácia da estrutura organizacional dependeria do contexto da organização. Dessa maneira, um conjunto de circunstâncias organizacionais foram identificados, sendo considerados fatores contingenciais. Nessa perspectiva, parece haver uma relação direta entre a influência de fatores organizacionais e as mudanças de estrutura. Mudanças na dimensão da organização ou na diversificação dos produtos ou serviços prestados provocam um efeito imediato e direto na mudança da estrutura, e a alteração em um fator de contingência seria, assim, um preditor direto da mudança de estrutura.

Atualmente, Lex Donaldson é um dos representantes mais destacados dessa abordagem. Em suas últimas pesquisas, afasta-se do imperativo contingencial e aproxima-se da teoria estrutural funcionalista, na qual o efeito dos fatores de contingência sobre a estrutura são mediados por um momento de baixa eficiência. Para essa abordagem, há um ajustamento da estrutura para a organização se adaptar e ganhar novamente eficiência, e não um imperativo de fatores de contingência. A causa última da mudança de estrutura seria, pois, uma mudança em um fator de contingência (BILHIM, 2013).

Esse estudo teórico foi estruturado em três seções, considerando esta introdução. Na segunda seção, é apresentado o estado da arte sobre o absenteísmo, com fins de discutir os avanços da pesquisa sobre a temática com base em estudos anteriores, enfatizando os voltados à área econômico-financeira e contábil. A seção 3 apresenta a revisão dos estudos com fins de refletir o estado da arte e demonstrar limitações e possíveis lacunas de pesquisa.

2 O ESTADO DA ARTE DO ABSENTEÍSMO

O absenteísmo foi definido como a ausência para o trabalho programado (JOHNS, 2002). Para Harrison e Martocchio (1998), o absenteísmo é identificado quando um indivíduo opta por alocar seu tempo em outras atividades que competem com o horário de trabalho, com fins de maximizar sua utilidade pessoal. Já Robbins, Odendaal e Roodt (2001) definem o absenteísmo como a falta do funcionário ao trabalho, independentemente do motivo. Patton

e Johns (2007) conceituam o absenteísmo como a ausência física do indivíduo no local de trabalho, quando há expectativa da sua presença.

Para Martocchio e Jameson (2003), o absenteísmo é determinado como um único dia de trabalho perdido. Sendo assim, os autores concordam que a ausência pode ser definida pela falta do trabalhador em qualquer dia, durante o horário estabelecido para o trabalho, a fim de atender necessidades não relacionadas a esse.

Johnson e O'Leary-Kelly (2003) identificam que um indivíduo, no ambiente laboral, pode apresentar um comportamento denominado de cinismo organizacional, composto por três dimensões: dimensão cognitiva, afetiva e comportamental da construção cínica.

A dimensão cognitiva (crença) do cinismo organizacional consiste na crença de que as práticas da organização carecem de valores como justiça, honestidade e sinceridade. Os cínicos acreditam que tais valores são substituídos por ações imorais e sem princípios. A equidade na distribuição de tarefas e o suporte de interação de alta qualidade podem diminuir esse comportamento cínico no ambiente organizacional.

A dimensão emocional refere-se às reações de caráter emocional em relação à organização, tais como ansiedade, vergonha, raiva, desapontamento, pessimismo, desrespeito, tédio e vergonha. A dimensão comportamental, por sua vez, abrange críticas tanto aos funcionários da organização, como difamação e depreciação da imagem da organização. Nessa dimensão, o funcionário pode romper seus laços com a organização, exibindo atitudes cínicas que envolvam pessimismo e ridicularização. Esse comportamento cínico prejudica o desenvolvimento tanto dos trabalhadores como da organização. Nesse sentido, a dimensão cognitiva como cinismo pensado e experienciado por meio da cognição é expressa como negação da sinceridade da organização (GOLDNER *et al.*, 1977; URBANY, 2005).

Para Fombrun *et al.* (1984), ações como motivação dos trabalhadores e gestão estratégica de recursos humanos resultam no desempenho final da organização. Para os autores, ao buscar minimizar os custos, os funcionários são gerenciados como quaisquer outros recursos da organização, obtidos a baixo custo, desenvolvidos e explorados em sua totalidade.

Steers e Rhodes (1978) foram um dos primeiros a tentar construir uma teoria do absenteísmo, atribuindo sua maior incidência pela insatisfação do trabalhador no ambiente de trabalho. Assim, a teoria do absenteísmo pressupõe que os empregados são livres para escolher se vão ou não trabalhar.

Os primeiros modelos de absenteísmo abordam uma vasta variedade de experiências pessoais (gênero, idade, estado civil, dentre outros), características do trabalhador e do trabalho, bem como fatores organizacionais (STEERS; RHODES, 1978). A maioria das pesquisas que abordaram o estudo das ausências precoces se concentraram nos fatores atitudinais, como a satisfação no trabalho (FITZGIBBONS, 1992; RHODES; STEERS, 1990). O compromisso organizacional também foi abordado nos primeiros modelos de absenteísmo voluntário (MOWDAY *et al.*, 1982; STEERS; RHODES, 1978).

Com a evolução das visões sobre o absenteísmo, surgiu o interesse no fenômeno relacionado ao absenteísmo, denominado de "presenteísmo" e que ocorre quando um funcionário decide comparecer ao trabalho quando não deveria, por motivo de doença ou recomendação médica. Assim, esse fenômeno demonstra indícios de comportamento disfuncional e apresenta sérios prejuízos à produtividade das organizações (JOHNS, 2010, 2011).

A satisfação no trabalho foi destacada como fator determinante para a decisão de ausência voluntária do indivíduo. Autores como Scott e Taylor (1985) e Brooke e Price (1989) apoiam a teoria do absenteísmo. Em suma, a teoria dispõe que os trabalhadores se ausentariam por situação de trabalho dolorosa ou insatisfatória (WATERS; ROACH, 1971; MUCHINSKY, 1977).

Steers e Rhodes (1978) ainda destacam o absenteísmo como voluntário e involuntário. As ausências involuntárias, tidas como ausências inevitáveis, ocorrem quando há a intenção de comparecer ao trabalho, mas não conseguem fazê-lo, como em casos de lesões ou doenças que impossibilitem o trabalho. Do ponto de vista da organização, as ausências voluntárias precisam ser reguladas por políticas formais de controle de participação. Dentre as duas diferentes formas de absenteísmo (voluntário e involuntário), as decisões voluntárias de estar ausente ao trabalho são mais sensíveis ao comprometimento organizacional (MEYER, 2016).

Van der Merwe e Miller (1988) classificam o absenteísmo em três categorias: ausência por doença, ausência autorizada e ausência não autorizada. A ausência por doença ocorre quando o funcionário alega problemas de saúde como justificativa para se ausentar. A ausência autorizada se caracteriza pela autorização prévia para tal, como é o caso das ausências por férias e licença para estudo. Já ausências não autorizadas se aplicam aos casos que não se enquadram nas duas categorias anteriores e para as quais nenhuma razão é fornecida ou aceita.

Para Brown e Sessions (1996), o absenteísmo apresenta três classes diferentes de ausências: ausência por doença, ausência por acidentes e uma classe residual (também denominado de ausência voluntária).

Diante da natureza complexa e da necessidade de mensuração do absenteísmo, uma comparação entre estudos deve ocorrer de forma cuidadosa, pois muitos deles adotam diferentes definições sobre o absenteísmo (MUCHINSKY, 1977). Tylczak (1990) reforça que a dificuldade em quantificar, qualificar ou retificar deve-se ao fato do absenteísmo ser influenciado por uma diversidade de fatores. Ademais, a questão do registro do absenteísmo com precisão extrapola o desafio de estudar e compreender efetivamente o absenteísmo (HARRISON; HULIN, 1989).

Harrison e Martocchio (1998) destacaram que os níveis de absenteísmo individual acumulados em qualquer período possuem probabilidade de refletir variáveis que são definidas e relativamente estáveis ao longo desse período. Os autores definiram três períodos como fonte de variação do absenteísmo: ausência de curto prazo (até 3 meses), ausência de médio prazo (de 3 meses a 1 ano) e ausência de longo prazo (a partir de 1 ano).

Schneider e Waite (2005), ao definirem as causas do absenteísmo, argumentaram que existe considerável sobreposição entre trabalho e família, pois, a cada dia, o aumento das pressões do trabalho e da família resultam em altos níveis de absenteísmo por parte do indivíduo. Diante desse cenário, as organizações devem atuar com fins de reduzir esse conflito entre família e trabalho.

Nessa perspectiva, Elloy (2004) define três formas de conflito entre trabalho e família. A primeira forma identifica que o tempo necessário para exercer um papel dificulta a

dedicação de tempo suficiente a outros papéis. A segunda forma refere-se à tensão de um papel dificultar o cumprimento dos requisitos para a realização do outro. E a terceira forma é que o comportamento exigido por um papel dificulta o cumprimento dos requisitos relacionados ao outro.

Para explicar a relação entre trabalho e família, Munchinsky (2000) cita os seguintes modelos conceituais: modelo *spillover*, modelo compensação e modelo de segmentação. O modelo *spillover* afirma a existência de ligações entre fatos que ocorrem no ambiente laboral e familiar. Assim, as experiências adquiridas pelo indivíduo no trabalho influenciam seu comportamento fora do local do trabalho. O modelo de compensação propõe uma relação inversa entre trabalho e família, assumindo que o que é fornecido por um compensa o que está faltando no outro. Já o modelo de segmentação compreende trabalho e família como esferas distintas, de modo que um indivíduo pode ser bem-sucedido em ambos, pois, apesar das variáveis família e trabalho ocorrerem simultaneamente, na prática, exercem influência entre elas.

No âmbito do Setor Público, Theodossiou e Pouliakas (2010) confirmam que as taxas de absenteísmo são baixas durante o estágio probatório, quando os servidores buscam demonstrar comprometimento e impressionar sua chefia. Contudo, após a aprovação no estágio probatório e alcance da estabilidade no serviço público, as taxas de absenteísmo aumentam.

Quanto aos setores que apresentam maiores taxas de absenteísmo, destacam-se o setor público, as firmas de grande porte e as ocupações no setor secundário onde se exerce trabalho manual pesado, com o manuseio de materiais perigosos (MICHIE; WILLIAMS, 2003).

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

2.1 VARIÁVEIS ABORDADAS EM ESTUDOS ANTERIORES SOBRE O ABSENTEÍSMO

Aamodt (2004) estimou que cerca de 40% do absenteísmo é inevitável. Um dos motivos ocorre quando os filhos dos funcionários adoecem e o trabalhador precisa se ausentar em caráter não programado.

Os autores identificam ainda as causas das ausências, conforme a seguir: causas de longo prazo que incluem a personalidade e variáveis demográficas (gênero, número de dependentes, estado civil, idade, nível de instrução, dentre outros); 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.

Quanto à relação das características demográficas e socioeconômicas com a taxa de ausência, Lau *et al.* (2003) identificou que o absenteísmo é maior entre os funcionários mais jovens. Os trabalhadores mais velhos, geralmente, assumem maior responsabilidade e compromisso com o trabalho, não solicitando licença médica como resultado de uma doença menor.

Estudos anteriores descobriram que as mulheres têm taxas de absenteísmo mais altas do que os homens (CLEGG, 1983; ROMME, 1990; BARMBY; ERCOLANI; TREBLE, 2002; LAU *et al.*, 2003; LAAKSONEN; MARTIKAINEN; RAHKONEN; LAHELMA, 2008). No passado, os homens eram os provedores do lar e responsáveis pela principal fonte de renda familiar, enquanto a maioria das mulheres não possuíam vínculo empregatício e a elas competia cuidar dos filhos e exercer as tarefas do lar. Com o tempo, as mulheres passaram a ingressar no mercado de trabalho alterando a composição da força de trabalho e a relação entre mulheres, filhos e trabalho (SCHULTZ, 1990; SCOTT; MCCLELLAN, 1990).

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

O vínculo empregatício também exerce influência sobre o absenteísmo. Indivíduos com maior risco de perda do emprego tendem a não se ausentar do trabalho, enquanto funcionários com jornada de trabalho flexível apresentam menor propensão à ausência (POULIAKAS; THEODOSSIOU, 2013; BROWN; SESSIONS, 1996). Nesse sentido, Drago e

Wooden (1992) sustentam que o absenteísmo é maior entre mulheres, solteiros, operários e funcionários de baixa escolaridade.

Dentre as variáveis adotadas, pesquisas anteriores sobre o tema do absenteísmo vêm sendo desenvolvidas, conforme quadro consolidado a seguir:

Quadro 1 – Variáveis adotadas em estudos anteriores, por temporalidade

Temporalidade	Variáveis	Estudos Anteriores
Longo Prazo	Personalidade	Porter e Steers (1973); Hogan e Hogan (1989); Aamodt (2004).
	Variáveis Demográficas	Rhodes e Steers (1990); Price (1995); Goldberg e Waldman (2000).
	Gênero	Fitzgibbons e Moch (1980); Clegg (1983); Miller (1984); Scott e Mabes (1984); Schultz (1990); Scott e McClellan (1990); Field e Bramwell (1998); Romme (1990); Barmby, Ercolani e Treble (2002); Lau <i>et al.</i> , (2003); Robbins <i>et al.</i> (2003); Connelly <i>et al.</i> (2004); Patton & Johns (2007); Laaksonen, <i>et al.</i> (2008); Drakopoulos e Grimani (2013).
	Número de Dependentes	Goldberg e Waldman (2000); Voss, Floderus e Didericheson (2001); Hoque e Islam (2003); Robbins <i>et al.</i> (2003); Aamodt (2004); Paull (2006).
	Nível de Instrução	Muchinsky (1977); Allen (1981); Leigh (1991); Chaudhury e Ng (1992); Zatzick e Iverson (2011).
	Estado Civil	Robbins <i>et al.</i> (2003).
	Vínculo Empregatício	Drago e Wooden (1992); Brown e Sessions (1996); Pouliakas e Theodossiou (2013).
	Idade	Rhodes (1983); Kacmar e Ferris (1989); Martocchio (1989); Peiro <i>et al.</i> (1999); Voss <i>et al.</i> (2001); Siu (2002); Hoque e Islam (2003); Johnson, Crohan e Crawford (2003); Lau, Au e Ho (2003); Robbins <i>et al.</i> (2003).
Médio Prazo	Satisfação no trabalho	Steers e Rhodes (1978); Tylczak (1990); Vanden-Heuvel (1997); George e Jones (2002); Gyekye e Salminen (2006); Böckerman e Ilmakunnas (2008).
	Comprometimento Organizacional	Rhodes e Steers (1990); Somers (1995); Meyer (1997); Muchinsky (1999); Burton, Lee e Holtom (2002); Robbins <i>et al.</i> (2003).
	Contexto Social	Johns e Nicholson (1982); Harrison e Martocchio (1998).
Curto Prazo	Tomada de Decisão	Rhodes e Steers (1990); Harrison e Martocchio (1998).

Fonte: Elaborado pelos autores, 2018.

Há ainda o absenteísmo advindo por doença, que é um fenômeno complexo que pode advir de várias causas, como queixas musculoesqueléticas ou psicossociais. Sua ocorrência pode ser influenciada por uma série de fatores, como demografia, saúde física ou mental, fatores profissionais, pessoais e organizacionais (GRIMANI, 2013).

Em suma, a seção demonstrou algumas variáveis relacionadas ao absenteísmo, as quais apresentam certa temporalidade. Ademais, discutiu-se que o absenteísmo apresenta complexidade e enfoque multidisciplinar, pois várias são as áreas de pesquisa que envidaram esforços na compreender esse fenômeno presente nas organizações, sejam públicas ou privadas.

2.2 O ABSENTEÍSMO NA PERSPECTIVA ECONÔMICO-FINANCEIRA E CONTÁBIL

Estudos nas áreas da economia consideram que os funcionários decidem por estar presentes ou não no ambiente de trabalho, conforme sua maximização de utilidade e nível de bem-estar, com recursos finitos de tempo e dinheiro (HARRISON; MARTOCCHIO, 1998).

Brown e Sessions (1996) abordam o absenteísmo por meio de um modelo estático de oferta de trabalho neoclássico. Nesse contexto, a estatística comparativa do comportamento de ausência dispõe que variações na taxa salarial gera também certa variação na propensão do indivíduo a se ausentar do trabalho. Outra análise é que aumento na jornada de trabalho faz crescer a tendência a se ausentar, pois também aumenta a utilidade marginal decrescente do lazer.

Assim como para o volume de negócios, o absenteísmo enseja em consequências importantes para o funcionário e para a organização (JOHNS; NICHOLSON, 1982). Para Reza (1975), aumentos no absenteísmo diminuem os níveis ótimos de indivíduos na folha de pagamento das empresas e dos indivíduos presentes, enquanto o número ideal de horas de trabalho por trabalhador em atendimento aumenta, para se obter o equilíbrio.

O autor identificou ainda que diminuições no salário real faz com que o trabalhador deseje diminuir suas horas de trabalho. Assim, o indivíduo pode aumentar a quantidade de ausências ao serviço, aumentando também o número de horas de trabalho a ser absorvido pelos demais colegas de trabalho que estão presentes. Dessa maneira, o trabalhador tende a

se ausentar sempre que os benefícios de sua ausência forem maiores que os custos (ALLEN, 1981; BÖCKERMAN; ILMAKUNNAS, 2008). Contudo, há também custos individuais das faltas devido ao risco de perder o emprego ou devido à perda direta da renda pelas ausências do indivíduo ao local de trabalho (ASKILDSEN *et al.*, 2005).

Allen (1981) sugeriu que a flexibilidade nos contratos de trabalho pode permitir que as empresas exerçam algum controle sobre o nível de ausência dos seus funcionários. Assim, sistemas de horas extras têm sido sugeridos como uma forma de combater o absenteísmo. Nessa linha de raciocínio, os achados de Leigh (1991) e Brown e Sessions (1996) indicaram que indivíduos com jornada de trabalho inflexível são mais propensos à ausência do que os que possuem flexibilidade em sua jornada. Contudo, Kenyon e Dawkins (1989) indicaram que o aumento de horas extras reduz o absenteísmo.

Pouliakas e Theodoropoulos (2009) sugeriram que algumas variáveis, como formas de pagamento de incentivos, participação nos lucros, participação acionária, bônus em dinheiro, influenciam as taxas de ausência, pois incentivos considerados positivos pelos indivíduos abaixam a taxa de absenteísmo. Ademais, remunerações relacionadas ao desempenho do trabalhador tendem a diminuir a taxa de absenteísmo, além do incentivo pago demonstrar certo controle de ausência no âmbito das organizações.

Jarl e Gerdtham (2012) realizaram um estudo com trabalhadores de empresas da Suécia e concluíram que a taxa de desemprego afeta a probabilidade de o indivíduo estar em um emprego remunerado. Ademais, a taxa de desemprego também afeta as taxas de faltas por motivo de doença. Os autores afirmam que uma possível explicação sobre a relação entre taxas de desemprego e de ausências ao trabalho é que a redução da segurança do emprego percebida pelos trabalhadores, resultante de desacelerações econômicas com alta taxa de desemprego, aumenta o presenteísmo definido pelos trabalhadores que permanecem no ambiente de trabalho mesmo enquanto doente. De fato, foi demonstrado que a segurança do trabalho influi nas ausências dos trabalhadores por motivo de doença na Suécia, com maior intensidade nas ausências de curta duração. Tal fenômeno também foi identificado nos estudos de Knutsson e Goine (1998) e Berggren *et al.* (2002).

No contexto contábil, o surgimento do conceito de capital intelectual foi um incentivo para o desafio de contabilizar as pessoas (ROSLENDER *et al.*, 2007; ROSLENDER, 2009).

Contudo, a ideia de registrar os recursos humanos no balanço foi posto de lado (FLAMHOLTZ, 1974, 1985). Assim, relatórios de capital intelectual que compreendem uma perspectiva da força de trabalho da organização compõem um conjunto de métricas ou indicadores que possuem tanta relevância como outros relatórios relacionados aos clientes, processos organizacionais, bem como relatórios financeiros.

Segundo Caicedo, Mårtensson e Roslender (2010), as organizações que buscam o crescimento da saúde e bem-estar de seus trabalhadores podem reduzir os níveis de ausências por doença e aumentar sua criação de valor, com benefícios a várias partes interessadas (*stakeholders*).

Kaplan (1984) afirma que os sistemas de contabilidade e controle possuem fragilidades, pois não produzem os principais dados não financeiros necessários para a adequada mensuração das operações da empresa. Para o autor, os dados produzidos se limitam a refletir as exigências de relatórios externos. Kaplan reforça ainda que há grande preocupação em medir o consumo de salários diretos. Contudo, fatores como educação, níveis de habilidade, atitudes, rotatividade de mão-de-obra e absenteísmo também devem ser mensurados e incluídos na avaliação do desempenho de fabricação da organização. Nesse sentido, Goodman e Atkin (1984) diagnosticaram que os registros contábeis não são projetados para determinar os custos com o absenteísmo.

Ressalta-se que os custos relacionados ao ambiente laboral possuem vasta amplitude e podem englobar o número de novos funcionários, o número de acidentes de trabalho, bem como a taxa de absenteísmo (DAHLÉN; WERNERSSON, 1994).

O estudo de Abdel-Maksoud, Cerbioni, Ricceri e Velayutham (2010) fornece uma visão sobre o papel da contabilidade gerencial nas empresas manufatureiras italianas e reforça o estudo de Arena *et al.* (2004), que enfatiza fatores como o absenteísmo, atrasos e rotatividade de funcionários. Esses estudos concluem que a medida do absenteísmo é o fator que apresenta maior relevância para as empresas italianas. Uma das principais contribuições desses estudos foi determinar que o nível de importância dada pelas empresas às medidas de desempenho não financeiras possui significância positiva associada ao nível de implantação das práticas gerenciais inovadoras e ao nível do envolvimento dos funcionários.

Matias-Pereira (2011) destaca o planejamento estratégico como prática essencial na administração da organização posto que a ferramenta proporciona como benefício a elevação da eficiência, da eficácia e da efetividade, na medida em que racionaliza as decisões, reduz os riscos e aumentam as possibilidades de alcance dos objetivos. Contudo, o autor reforça que os objetivos estratégicos devem estar relacionados com a missão da organização e alinhados com o entendimento dos atores envolvidos

A literatura de recursos humanos defende que estudos sobre o uso de medidas de desempenho não financeiras ocorrem há muito tempo. Todavia, Abdel-Kader e Luther (2008) e Chenhall (2003) ainda indicam a necessidade de pesquisas adicionais para aumentar nossa compreensão dos fatores organizacionais e ambientais que explicam o desenvolvimento da Contabilidade Gerencial, incluindo o uso de medidas não financeiras. Hansen e Mouritsen (2007) destacam a necessidade de pesquisas sobre a interface entre gerenciamento de operações e contabilidade gerencial para esclarecer o papel da contabilidade gerencial. Os autores fornecem resultados empíricos que indicam o importante papel que a contabilidade gerencial desempenha na evolução do nível de importância das medidas de desempenho não financeiras nos sistemas de mensuração de desempenho.

Caicedo, Mårtensson e Roslender (2010) buscaram identificar o motivo para o absenteísmo, por motivo de doença, à luz da contabilização do capital humano. Os autores contribuíram com o debate sobre intervenções contábeis inovadoras ao identificar as mudanças na forma contábil de compreender os recursos humanos que compõem as organizações. Assim, concluíram que a consideração da saúde e do bem-estar dos funcionários deve ser registrada como um elemento adicional do controle gerencial dentro das organizações.

Jonson, Jönsson e Svensson (1978) estudaram a aplicação da contabilidade social ao absenteísmo e à rotatividade de pessoal. Os autores afirmam que os efeitos do aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal aumentam o orçamento, tanto governamental como o das empresas. Ao nível de empresa, o interesse pela contabilidade social centrou-se na possibilidade de calcular poupanças econômicas que poderiam resultar de reduções na rotatividade e absenteísmo de pessoal. O estudo identificou ainda que o absenteísmo é mais influenciado pelo ambiente político do que a rotatividade de pessoal.

Os autores concluíram que a aplicação de formas de cálculo social a problemas desse tipo oferece a possibilidade de ampliar a base de informações para tomada de decisão, possivelmente alterando a própria situação de decisão. Os cálculos sociais permitem considerar maneiras de economizar nos custos, reduzindo fatores como absenteísmo, rotatividade de pessoal e taxas de rejeição. Altos níveis de absenteísmo e rotatividade resultam em improdutividade, sendo certamente válido investigar se existem ou não formas alternativas de administração que tenham o potencial de reverter tal situação.

Dahlén e Bolmsjö (1996) adotam a técnica de custeio do ciclo de vida para realizar uma análise dos custos do empregado para a organização durante todo o ciclo de emprego. Com isso, conclui que os custos com o absenteísmo aumentam linearmente ao longo do tempo a partir do quinto ano. O ciclo de vida é composto pelos custos de emprego, de operação e de ambiente de trabalho, sendo que o custo do ambiente de trabalho abrange custos adicionais como o absenteísmo, gastos com reabilitação dos empregados e pensões. Esses custos, se comparados ao ciclo de vida dos equipamentos, seriam os custos com sua manutenção e reparos até o desfazimento do equipamento.

Os custos de ausências ao trabalho são instáveis e causam interrupções na produção. Os efeitos das interrupções na produção são ainda maiores quando se trata de um sistema de produção de estoque baixo, como é o caso do sistema *Just-In-Time* (MILLER; VOLLMANN, 1985; DUIMERING; SAFAYENI, 1991).

Estudos semelhantes desenvolveram técnicas para quantificar tais custos. Mirvis e Lawler (1977) criaram um cronograma para contar, de forma sistemática, os custos para cada ocasião de ausência. Kuzmits (1977) desenvolveu um programa composto por seis itens para padronizar a quantificação dos custos do absenteísmo. Kivenko (1984) revelou os custos ocultos do absenteísmo em um sistema contábil tradicional. Dahlén e Wernersson (1994) usaram uma técnica de custeio baseada em atividades para quantificar os custos relacionados ao absenteísmo.

Outra linha de pesquisa identificou os custos fixos como variáveis, diretos e indiretos, conhecidos por compor os custos de produção de uma empresa. Silva e Filho (2011) ressaltaram que há de se atentar para a existência do custo oculto nas organizações, pois a

mensuração e contabilização dos custos invisíveis ainda não fazem parte das rotinas empresariais.

Nesse sentido, Lima (1991) classificou os elementos dos custos ocultos da seguinte maneira: elementos de custo de absenteísmo, elementos de custos de acidentes de trabalho, elementos de custos de rotação de pessoal, o custo de não qualidade e os custos ligados à produtividade direta.

2.3 O ABSENTEÍSMO NA CONTABILIDADE PÚBLICA

Na década de 1960, diversos investigadores procuraram estudar o impacto de variados tipos de informação gerada pela Contabilidade nos indivíduos. Com isso, o desenvolvimento de estudos na área da Contabilidade Comportamental, baseados na Ciência Comportamental, popularizaram-se desde então.

Uma das áreas que mais atraiu a atenção da comunidade acadêmica da Contabilidade de Gestão foi o estudo do impacto dos orçamentos e do processo de orçamental nas pessoas. Os investigadores estavam preocupados em mostrar que o processo orçamental e o uso de orçamentos podem afetar o comportamento dos membros de uma organização, o seu nível de satisfação, o seu desempenho individual e a performance da organização no seu conjunto (RYAN *et al.*, 2002; HOPPER, 2005).

Para Argyris (1955), as pessoas não são objetos passivos, como anteriormente se admitia, suscetíveis de serem afetados pelo processo orçamentário, bem como por diversos outros Sistemas de Gestão. São, principalmente, agentes capazes de determinar a forma como os orçamentos funcionam em uma organização.

Foi na década de 1970 que se começou a explorar questões de natureza organizacional, assumindo a teoria da contingência um papel importante na pesquisa em Contabilidade de Gestão (HOPPER, 2005; WICKRAMASINGHE; ALAWATTAGE, 2007; CHAPMAN, 1987). O objetivo dessa abordagem era e é relacionar variáveis do meio envolvente das organizações com suas próprias características, questões de natureza comportamental e práticas de Contabilidade de Gestão. Assim, pretende-se obter relações

genéricas que possam ser testadas em um número significativo de organizações, com vista a se produzirem generalizações.

No Brasil e no estrangeiro, em particular a comunidade acadêmica europeia e as respetivas revistas, expressam essa perspectiva da pesquisa na qual existe um engajamento entre contabilidade de gestão e no caso contabilidade pública e diversas dimensões comportamentais das pessoas que integram a comunidade de trabalho ou uma determinada categoria ou carreira profissional.

Por exemplo, Assunção *et al.* (2014) estudam os docentes universitários do curso de Ciências Contábeis. Alice Ketchand e Jerry Strawser publicaram na revista *Behavior Research Accounting* um artigo pioneiro na área com o título “*The existence of multiple measures of organizational commitment and the experience-related differences in a public accounting setting*”.

Essa temática dos aspetos comportamentais e organizacionais na sua relação com a contabilidade pública levou à criação de novas revistas científicas que, de alguma forma, dividem a pesquisa norteamericana da europeia; aquela mais positivista e essa mais aberta às correntes nova interpretativista e radical. Assim, temos os *journals* americanos (como, por exemplo, *Accounting Review*, *Journal of Accounting Research* etc.), que só admitem publicações baseadas no paradigma positivista; por outro, temos os *journals* europeus (tais como *Accounting, Organizations and Society* e *The European Accounting Review*) e também os australianos (por exemplo, *Accounting, Accountability and Auditing Journal*), que encorajam a investigação alternativa, baseada em paradigmas interpretativistas e críticos (MAJOR, 2008).

Nesse sentido, a partir de 2008, as normas brasileiras de contabilidade iniciaram seu processo de convergências às normas internacionais de contabilidade (*International Financial Reporting Standards* - IFRS), diante de pronunciamentos do Comitê de Pronunciamento Contábil, como é o caso do CPC nº 00 que trata da Estrutura Conceitual para a elaboração e divulgação de Relatório Contábil-Financeiro. Tal processo de convergência visa inserir práticas internacionais no dia a dia da contabilidade brasileira, de modo a padronizar os relatórios contábeis aos padrões internacionais. Cabe ressaltar que tanto essa norma como as subsequentes tratam de aspectos como a importância de fornecer informações úteis e

relevantes aos usuários de forma confiável. Essas normas reformulam a compreensão do olhar contábil e podem contribuir na reflexão do absenteísmo no âmbito das organizações, tanto públicas como privadas.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um primeiro momento, o artigo foi inspirado mediante os principais estudos voltados a compreensão do absenteísmo e identificados como os mais relevantes sobre o tema, destacados pelo *Handbook of Employee Commitment* e elaborado por Meyer (2016). Assim, mediante profunda explanação sobre a produção científica voltada ao estudo do absenteísmo em diversas áreas do conhecimento, observou-se que os estudos buscam compreender o comportamento do indivíduo, bem como as causas de curto, médio e longo prazo que o levam a ensejar no absenteísmo.

Logo em seguida, o artigo volta sua atenção à produção científica desenvolvida na área econômico-financeira e identifica que o indivíduo atua no sentido de maximizar o seu nível de bem-estar, bem como sua utilidade. Dessa maneira, identificou-se que os trabalhadores atuam como *homo economicus*, mediante um comportamento racional que possui por foco obter o maior benefício possível mediante o menor esforço.

Ao elencar estudos relacionados à área contábil, o estudo evidenciou que foi a partir do conceito de capital intelectual que a área contábil envidou esforços no sentido de mensurar e registrar o valor desses recursos humanos. Uma forma de incentivar a criação de valor da força de trabalho seria mediante benefícios, incentivos e investimentos em seus funcionários. Diante da constatação que a área contábil apresenta fragilidades no registro de seus recursos humanos, pesquisas identificaram a necessidade de efetuar o registro dos funcionários nos relatórios de desempenho não financeiros de modo a medir salários, nível de escolaridade, qualificação, rotatividade, bem como o absenteísmo.

Sendo assim, o presente artigo propôs um estudo teórico sobre o absenteísmo e a contabilidade pública ao levantar pesquisas relevantes sobre o tema. Com isso, ficou evidenciado que pouco se sabe sobre o absenteísmo e seus efeitos, pois este fenômeno representa um sério problema para as organizações e causa estrutural, e também razão para o não cumprimento das metas de produção estabelecidas pelas organizações.

Diante da literatura revisada neste estudo teórico, observou-se como lacuna de pesquisa que não há uma teoria científica consolidada, tampouco reconhecida, para subsidiar estudos sobre o absenteísmo. Sendo assim, faz-se necessário estudos voltados a identificar uma teoria de base para dar suporte teórico ao tema. Também se identificou uma lacuna na área contábil quanto a necessidade de identificar o custo do absenteísmo nas contas públicas, bem com seus reflexos nas organizações e para a sociedade, de forma a impactar a prática contábil.

Obviamente que ocorreram avanços, envolvendo as características regionais em que as organizações estão inseridas com fins de capturar os fatores que podem afetar o absenteísmo, além dos aspectos econômico-financeiro e contábil. Contudo, apesar de se identificar que o fenômeno do absenteísmo vem sendo discutido em várias áreas do conhecimento, ainda há um longo caminho a ser percorrido pela academia, principalmente na área da contabilidade pública, que, conforme evidenciado, pouco evoluiu nos estudos sobre o tema aqui destacado. Amarrações teóricas necessitam de maior estruturação, de modo que os testes empíricos possam demonstrar maior robustez, pois, diante da fraca teoria científica para subsidiar as análises, os testes ocorrem de forma limitada.

Por fim, percebe-se que pesquisas futuras são necessárias para aprimorar e propor formas de mensurar o custo do absenteísmo, contribuir para maior compreensão desse complexo fenômeno, bem como auxiliar às organizações com a implementação de estratégias que estimulem o compromisso institucional do trabalhador, com fins de promover a respectiva redução do absenteísmo. Outra questão relevante a ser considerada é as características institucionais das organizações analisadas, assim como observar o regime de contratação estabelecido entre as empresas e os trabalhadores.

Diante do exposto, este estudo teórico traz como contribuição a exposição de lacunas nas pesquisas acadêmicas que buscam analisar o fenômeno do absenteísmo sobre a perspectiva do custo do absenteísmo para as contas públicas. Assim, sugere-se estudos que preencham essa lacuna no intuito de contribuir para o aperfeiçoamento da mensuração nos custos governamentais, bem como proponham teorias científicas que permitam suporte teórico ao tema.

REFERÊNCIAS

AAMODT, M. G. **Applied industrial/organisational psychology** (4th ed). N.J: Thomson/Wadsworth, 2004.

ABDEL-KADER, M.; LUTHER, R. The impact of firm characteristics on management accounting practices: a UK-based empirical analysis. **British Accounting Review**, v. 40, n. 1, 2008, p. 2-27.

ABDEL-MAKSOUUD, A.; CERBIONI, F.; RICCERI, F.; VELAYUTHAM, S. Employee morale, non-financial performance measures, deployment of innovative managerial practices and shop-floor involvement in Italian manufacturing firms. **British Accounting Review**, v. 42, 2010, p. 36-55.

AHN, S.; LEE, S.; STEEL, R. P. Construction worker's perceptions and attitudes toward social norms as predictors of their absence behavior. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 140, n. 5, 2014, p. 1-8.

AHN, S.; LEE, S.; STEEL, R. P. Effects of worker's social learning: Focusing on absence behavior. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 139, n. 8, 2013, p. 1015-1025.

ALLEN, S. G. Compensation, Safety and Absenteeism: Evidence from the Paper Industry. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 34, 1981, p. 207-218.

ARENA, M.; AZZONE, G.; CAIMI, N. I sistemi di controllo di gestione nelle imprese italiane: diffusione e determinanti. **Budget**, v. 58, 2004, p. 47-57.

ASKILDSEN, J. E.; BRATBERG, E.; NILSEN, O. A. Unemployment, labor force composition and sickness absence: a panel data study. **Health Economics**, v. 14, n. 11, 2005, p. 1087-1101.

ASSUNÇÃO, R. R.; DOMINGOS, S. R. M.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M.; PESSOA, M. N. M. Satisfação e comprometimento organizacional afetivo: um estudo com docentes universitários do curso de Ciências Contábeis. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 7, n. 3, 2014, p. 453-468.

BARMBY, T. A.; ERCOLANI, M. G.; TREBLE, J. G. Sickness Absence: An International Comparison. **The Economic Journal**, v. 112, 2002, p. 315-331.

BERGGREN, S.; COHEN BIRMAN, M.; NYBERG, K.; PALMER, E.; SKOGMAN THOURSIE, P.; SÖDERBERG, J. Swedish sickness absenteeism in a European perspective. **The National Insurance Board Report**, No. 2002:11, Stockholm, 2002.

BILHIM, J. **Teoria Organizacional: Estruturas e Pessoas**. Lisboa: ISCSP, 2013.

BÖCKERMAN, P.; ILMAKUNNAS, P. Interaction of Working Conditions, Job Satisfaction, and Sickness Absences: Evidence from a Representative Sample of Employees. **Social Science & Medicine**, v. 67, 2008, p. 520-528.

BROOKE, P.; PRICE, J. The Determinants of Employee Absenteeism: An Empirical Test of Causal Model. **Journal of Occupational Psychology**, v. 62, 1989, p. 1-19.

BROWN, S.; SESSIONS, J. G. The Economics of Absence: Theory and Evidence. **Journal of Economic Surveys**, v. 10, n. 1, 1996, p. 23-53.

BURTON, J. P.; LEE, T. W.; HOLTOM, B. C. The influence of motivation to attend, ability to attend, and organisational commitment on different types of absence behaviours. **Journal of Managerial Issues**, v. 14, 2002, p. 181-197.

CAICEDO, M. H.; MÅRTENSSON, M.; ROSLENDER, R. Managing and measuring employee health and wellbeing: A review and critique. **Journal of Accounting & Organizational Change**, v. 6, n. 4, 2010, p. 436-459.

CHAPMAN, D.; AGRE, P. E. Abstract Reasoning as Emergent from Concrete Activity. In: GEORGEFF, M. P.; LANSKY, A. L. (editors), **Reasoning about Actions and Plans**: Proceedings of the 1986 Workshop at Timberline, Oregon. Morgan Kaufman Publishers, Los Altos, California, 1987, p. 411-424.

CHAUDHURY, M.; NG, I. Absenteeism Predictors: Least Squares, Rank Regression and Model Selection Results. **Canadian Journal of Economics**, v. 25, n. 3, 1992, p. 615-635.

CHENHALL, R. H. Management control systems design within its organizational context: Findings from contingency-based research and directions for the future. **Accounting, Organizations and Society**, v. 28, n. 1, 2003, p. 127-168.

CLEGG, C. Psychology and Employee Lateness, Absence and Turnover: A Methodological Critique and Empirical Study. **Journal of Applied Psychology**, v. 68, 1983, p. 88-101.

CONNELLY, R.; DEGRAFF, D. S.; WILLIS, R. A. The value of employer-sponsored childcare to employees. **Industrial Relations**, v. 43, 2004, p. 759-792.

DAHLÉN, P.; BOLMSJÖ, G. S. Life-cycle cost analysis of the labor factor. **International Journal of Production Economics**, v. 46, n. 47, 1996, p. 459-467.

DAHLÉN, P.; WERNERSSON, S. Rehabilitation in Swedish Industry - An industrial economic analysis. **International Journal of Human Factors in Manufacturing**, v. 6, 1994, p. 89-99.

DONALDSON, L. **The Contingency Theory of Organizations**. London: Sage, 2001.

DRAGO, R.; WOODEN, M. The Determinants of Labor Absence: Economic Factors and Workgroup Norms Across Countries. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 45, 1992, p. 764-778.

DRAKOPOULOS, S. A.; GRIMANI, K. Injury-related absenteeism and job satisfaction: Insights from Greek and UK data. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 18, 2013, p. 3496-3511.

DUIMERING, R.; SAFAYENI, F. A study of the organizational impact of the just-in-time production system. In: **Just-In-Time Manufacturing System**, Elsevier, Amsterdam, 1991, p. 19-31.

ELLOY, D. F. Antecedents of work-family conflict among dual career couples: An Australian study. **Cross Cultural Management**, v. 11, 2004, p. 17-27.

FARAGHER, E. B.; CASS, M.; COOPER, C. L. The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 62, 2005, p. 105-112.

FISCHER, J. A.; SOUSA-POZA, A. Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health. **Health Economics**, v. 18, n. 1, 2009, p. 71-89.

FIELD, S.; BRAMWELL, R. An investigation into the relationship between caring responsibilities and the levels of perceived pressure reported by female employees. **Journal of Occupational and Organisational Psychology**, v. 71, 1998, p. 165-170.

FITZGIBBONS, D. E. A critical reexamination of employee absence: The impact of relational contracting, the negotiated order, and the employment relationship. **Research in Personnel and Human Resources Management**, v. 10, 1992, p. 73-120.

FITZGIBBONS, D. E.; MOCH, M. Employee Absenteeism: A multivariate analysis with replication. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 26, 1980, p. 349-372.

FLAMHOLTZ, E. G. Human resource accounting: a review of theory and research. **Journal of Management Studies**, v. 11, n. 1, 1974, p. 44-61.

FLAMHOLTZ, E. G. **Human Resource Accounting** (2nd ed.). São Francisco: Jossey-Bass, 1985.

FOMBRUN, C. J.; TICHY, M. M.; DEVANNA, M. A. **Strategic Human Management**. Nova Iorque: John Wiley, 1984.

GEORGE, J. M.; JONES, G. R. **Organisational Behaviour** (3rd ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2002.

GOLDBERG, C. B.; WALDMAN, D. A. Modelling employee absenteeism: Testing alternative measures and mediated effects on job satisfaction. **Journal of Organisational Behaviour**, v. 21, 2000, p. 665-666.

GOLDNER, F. H.; RITTI, R.; FERENCO, T. The Production of Cynical Knowledge in Organizations. **American Sociological Review**, v. 42, n. 4, 1977, p. 539-551.

GOODMAN, P.; ATKIN, R. Effects of Absenteeism on Individuals and Organizations. In: **Absenteeism**. São Francisco: Jossey-Bass, 1984, p. 276-331.

GRIMANI, A. D. **Labour Market and Health: Theoretical, Empirical and Cognitive Aspects**. Ph. D. Thesis. Grecia: National and Kapodistrian University of Athens, 2013.

GYEKYE, S. A.; SALMINEN, S. Making Sense of Industrial Accidents: The Role of Job Satisfaction. **Journal of Social Sciences**, v. 2, n. 4, 2006, p. 127-134.

HANSEN, A.; MOURITSEN, J. Management accounting and operations management: Understanding the challenges from integrated manufacturing. In: C. S. CHAPMAN; A. G.

- HOPWOOD; M. D. SHIELDS (Eds.). **Handbook of management accounting research**. Oxford: Elsevier, 2007, p. 729-748.
- HARRISON, D. A.; HULIN, C. L. Investigations of absenteeism: Using event history models to study the absence-taking process. **Journal of Applied Psychology**, v. 74, 1989, p. 300-316.
- HARRISON, D. A.; MARTOCCHIO, J. J. Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. **Journal of Management**, v. 24, 1998, p. 305-350.
- HOGAN, J.; HOGAN, R. How to measure employee reliability. **Journal of Applied Psychology**, v. 73, 1989, p. 273-279.
- HOPPER, T. Management accounting theory in Europe: Thirty years hard labour. Apresentado na Sessão Plenária, **European Accounting Association Congress**. Gothenburg, mai., 2005, p. 18-20.
- HOQUE, E.; ISLAM, M. Contribution of some behavioural factors to absenteeism of manufacturing workers in Bangladesh. **Pakistan Journal of Psychological Research**, v. 18, 2003, p. 81-95.
- JARL, J.; GERDTHAM, U.-G. Does drinking affect long-term sickness absence? A sample selection approach correcting for employment and accounting for drinking history. **Applied Economics**, v. 44, 2021, p. 2811-2825.
- JOHNSON, J. L.; O'LEARY-KELLY, A. M. The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. **Journal of Organizational Behavior**, v. 24, n. 5, 2003, p. 627-647.
- JOHNSON, C. J., CROGHAN, E., & CRAWFORD, J. The problem and management of sickness absence in the National Health Service. **Journal of Nursing Management**, v. 11, 2003, p. 336-342.
- JOHNS, G. Absenteeism and mental health. In: THOMAS, J. C.; HERSEN, M. (Eds.). **Handbook of Mental Health in the Workplace**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002, p. 437-455.
- JOHNS, G. Absenteeism. In: NICHOLSON, N. **Blackwell Encyclopedia of Management**. Organizational Behavior, 2004.
- JOHNS, G. Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. **Journal of Organizational Behavior**, v. 31, n. 4, 2010, p. 519-542.
- JOHNS, G. Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 16, n. 4, 2011, p. 483.
- JOHNS, G.; NICHOLSON, N. The meanings of absence: New strategies for theory and practice. **Research in Organizational Behavior**, v. 4, 1982, p. 127-172.

JONSON, L. C.; JÖNSSON, B.; SVENSSON, G. The application of social accounting to absenteeism and personnel turnover. **Accounting, Organizations and Society**, v. 3, n. 3/4, 1978, p. 261-268.

KACMAR, K.; FERRIS, G. Theoretical and methodological considerations in the age-job satisfaction relationship. **Journal of Applied Psychology**, v. 74, 1989, p. 201-207.

KAPLAN, R. Yesterdays accounting undermines production, **Harvard Business Review**, 1984, p. 95-10.

KENYON, P.; DAWKINS, P. A Time Series Analysis of Labour Absence in Australia. **The Review of Economics and Statistics**, MIT Press, v. 71, n. 2, 1989, p. 232-239.

KIVENKO, K. Employee absenteeism - The deterioration of productivity. **PRIM Review**, 1984, p. 52-70.

KNUTSSON, A.; GOINE, H. Occupation and unemployment rates as predictors of long term sickness absence in two Swedish counties. **Social Science and Medicine**, v. 47, 1998, p. 25-31.

KUZMITS, F. How much is absenteeism costing your organization?. **The Personnel Administrator Journal**, 1979, p. 29-33.

LAAKSONEN, M.; MARTIKAINEN, P.; RAHKONEN, O.; LAHELMA, E. Explanations for Gender Differences in Sickness Absence: Evidence from Middle-Aged Municipal Employees from Finland. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 65, n. 5, 2008, p. 325-330.

LAU, V. C.; AU, W. T.; HO, J. M. A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behaviour in organisations. **Journal of Business and Psychology**, v. 18, 2003, p. 73-93.

LEIGH, J. P. Employee and Job Attributes as Predictors of Absenteeism in a National Sample of Workers: The Importance of Health and Dangerous Working Conditions. **Social Science & Medicine**, v. 33, n. 2, 1991, p. 127-137.

MAJOR, M. J. Reflexão sobre a investigação em Contabilidade de Gestão. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, out./dez., 2008, p. 43-50.

MARTOCCHIO, J. Age-related differences in employee absenteeism: A meta analysis. **Psychology and Aging**, v. 4, 1989, p. 409-414.

MARTOCCHIO, J. J; JIMESON, D. Employee absenteeism as an affective event. **Human Resource Management Review - Special Issue: Methodological issues in absenteeism research and human resource management and entrepreneurship**, v. 13, 2003, p. 227-241.

MATIAS-PEREIRA, J. **Curso de Administração Estratégica - Foco no Planejamento Estratégico**. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

MEYER, J. **Organisational Commitment**. Nova Iorque: Wiley, 1997.

MEYER, J. **Handbook of Employee Commitment**. Elgar, 2016.

MICHIE, S.; WILLIAMS, S. Reducing work-related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. **Occupational and Environment Medicine**, v. 60, 2003, p. 3-9.

MILLER, J.; VOLLMANN, T. The hidden factory. **Harvard Business Review**, 1985, p. 142-150.

MILLER, T. I. The effects of employer-sponsored childcare on employee absenteeism, turnover, productivity, recruitment or job satisfaction: What is claimed and what is know. **Personnel Psychology**, v. 37, 1984, p. 277-289.

MIRVIS, P.; LAWLER, E. Measuring the financial impact of employee attitudes. **Journal of Applied Psychology**, v. 62, 1977, p. 1-8.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. Nova Iorque: Academic Press, 1982.

MUCHINSKY, P. M. **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organisational psychology**. Chicago: Dorsey Press, 1977.

MUCHINSKY, P. M. **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organisational psychology**: Pacific Groove, C.A.: Brooks/Cole, 1999.

MUCHINSKY, P. M. **Psychology applied to work**. Londres: Wadsworth, 2000.

PATTON, E.; JOHNS, G. Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a gender specific absence culture. **Human Relations**, v. 60, 2007, p. 1579-1612.

PAULL, G. The impact of children on women's paid work. **Fiscal Studies**, v. 27, 2006, p. 473-512.

PEIRO J. M.; GONZALEZ-ROMA V.; LLORET S.; BRAVO M. J.; ZURRIAGA R. Predictors of absenteeism among public health services employees. In: LE BLANC P. M.; PETERS M. C. W.; BUSSING A.; SCHAUFELI W. (Eds.). **Organizational Psychology and Health Care: European Contributions**, 1999, p. 85-100.

PORTER, L.W.; STEERS, R.M. Organisational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism. **Psychological Bulletin**, v. 18, 1973, p. 151-176.

POULIAKAS, K.; THEODOROPOULOS, N. Financial Incentives and Absence Rate: Theory and Evidence from the UK, University of Aberdeen and University of Cyprus, **Working Paper**, 2009.

POULIAKAS, K.; THEODOSSIOU, I. An Inquiry into the Theory, Causes and Consequences of Monitoring Indicators of Health and Safety at Work, paper presented In: **HaW Conference**, Milão, 2010.

POULIAKAS, K.; THEODOSSIOU, I. The Economics of Health and Safety at Work: An Interdisciplinary Review of the Theory and Policy. **Journal of Economic Surveys**, v. 27, n. 1, 2013, p. 167-208.

PRICE, J. A role for demographic variables in the study of absenteeism and turnover. **The International Journal of Career Management**, v. 7, 1995, p. 26-32.

RHODES, S. R. Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. **Psychological Bulletin**, v. 93, 1983, p. 328-367.

RHODES, S.; STEERS, R. M. **Managing employee absenteeism**. Nova Iorque: Addison-Wesley, 1990.

ROSLENDER, R.; AHONEN, G.; RIMMEL, G. Accounting for the human factor: A brief history of a continuing challenge. In: JOHANSON, U.; AHONEN, G.; ROSLENDER, R. (Eds.). **Work Health and Management Control**. Estocolmo: Thomson-Fakta, 2007.

ROSLENDER, R. So tell me again...just why would you want to account for people?. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 13, n. 2, 2009, p. 143-53.

REZA, A. M. Labor supply and demand, absenteeism, and union behavior. **The Review of Economic Studies**, v. 42, n. 2, 1975, p. 237-247.

ROBBINS, S.; ODENDAAL, A.; ROODT, G. **Organisational behaviour: Global and Southern African perspectives**. Joanesburgo: Pearson Education, 2001.

ROMME, A. G. L. Projecting Female Labor Supply: The Relevance of Social Norm Change. **Journal of Economic Psychology**, v. 11, 1990, p. 85-99.

RYAN, B.; SCAPENS, R. W.; THEOBALD, M. **Research Method and Methodology in Finance and Accounting**. 2. ed., Londres: Thomson, 2002.

SCHNEIDER, B. L.; WAITE, L. J. **Being together, working apart: Dual career families and the work life balance**. Cambridge: University Press, 2005.

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

SCOTT, K. D.; MABES, D. A. The Job Satisfaction/Absenteeism Relationship: Gender as a Moderating Variable. **Akron Business and Economic Review**, 1984, p. 43-47.

SCOTT, K. D.; MCCLELLAN, E. L. Gender Differences in Absenteeism. **Public Personnel Management**, v. 19, n. 2, 1990, p. 229-253.

SCOTT, K. D.; TAYLOR, G. S. An Examination of Conflicting Findings on the Relationship Between Job Satisfaction and Absenteeism. **Academy of Management Journal**, v. 28, 1985, p. 599-612.

SIU, O. Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. **Journal of Advanced Nursing**, v. 40, 2002, p. 218-229.

SOMERS, M. Organisational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. **Journal of Organisational Behaviour**, v. 16, 1995, p. 49-58.

STEERS, R. M.; RHODES, S. R. Major Influences on Employee Attendance: A Process Model. **Journal of Applied Psychology**, v. 63, 1978, p. 391-407.

TYLCZAK, L. **Attacking Absenteeism: Positive Solutions to an Age-Old Problem - A Practical Guide to Help Slash Absenteeism**, Menlo Park, CA: CRISP, 1990.

URBANY, J. E. Inspiration and Cynicism in Values Statements. **Journal of Business Ethics**, v. 62, 2005, p. 169-182.

VAN DER MERWE, R.; MILLER, S. **Measuring absence and labour turnover: A practical guide to recording and control**. Joanesburgo: Lexicon, 1988.

VANDEN-HEUVEL, A. Absence because of family responsibilities: An examination of explanatory factors. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 18, 1997, p. 273-297.

VOSS, M.; FLODERUS, B.; DIDERICHSEN, F. Changes in sickness absenteeism following the introduction of a qualifying day for sickness benefit-findings from Sweden Post. **Journal of Public Health**, v. 29, 2001, p. 166-174.

WATERS, L. K.; ROACH, D. Relationship Between Job Attitudes and Two Forms of Withdrawal from the Work Situation. **Journal of Applied Psychology**, v. 55, n. 1, 1971, p. 92-94.

WICKRAMASINGHE, D.; ALAWATTAGE, C. **Management accounting change: approaches and perspectives**. Londres: Routledge, 2007, p. 546.

ZATZICK, C.; IVERSON, R. Putting Employee Involvement in Context: A Cross-Level Model Examining Job Satisfaction and Absenteeism in High-Involvement Work Systems. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 22, n. 17, 2011, p. 3462-3476.