

Prevalência do absenteísmo entre os trabalhadores de uma empresa da indústria da construção civil

Prevalence of absenteeism among workers of a company in construction industry

Marcos Elias Silva Januário¹; João Henrique Pereira Loyolla²; Igor Raineh Durães Cruz³.

1 E-mail:

marcoselias16@gmail.com;

FUNORTE

2 E-mail:

jhenrique015@hotmail.com

FUNORTE

3 E-mail:

igorraineh@hotmail.com

FUNORTE

Resumo:

O absenteísmo tem-se tornado um problema grave para as empresas e para seus gerenciadores, pois afeta de forma significativa a produtividade e o nível de qualidade dos serviços prestados. A presente pesquisa trata-se de um estudo descritivo, com corte transversal, representada por 31 funcionários de uma empresa do ramo de Engenharia Civil, sendo esta localizada na cidade de Montes Claros, MG. O instrumento utilizado foi um questionário fechado, contendo 17 questões. Os resultados indicaram que as ausências estiveram ligadas em grande parte às enfermidades e às faltas sem justificativa legal. Tendo como período maior de ausência, em decorrência desses fatores, 1 dia para 32,3% dos entrevistados, entre 2 e 3 dias para 29% e entre 4 e 6 dias para 12,9 %. Através dos dados da pesquisa, concluiu-se que o absenteísmo esteve mais relacionado a problemas externos ao processo laboral do que problemas dentro da empresa. Tal resultado, talvez se justifique pelas ações de melhoria implementadas pela empresa no decorrer do ano de 2013.

Palavras-chave: Absentismo; Afastamento do trabalho; Construção civil.

Abstract:

The Absenteeism has become a serious problem for businesses and their managers because it affects significantly the productivity and quality of the level of services provided. The present research is a descriptive, cross-sectional study of 31 employees of a civil engineering company, which is located in the city of Montes Claros, MG. The instrument used was a closed questionnaire, containing 17 questions. The results indicate that the absences were linked largely to diseases and absences without legal justification. The most frequent period of absence due to these factors was 1 day for 32.3 % of the interviewees, among 2 and 3 days for 29 % and from 4 to 6 days for 12.9 %. Through this survey, it was concluded that absenteeism is more related to external labor problems than to problems inside of the company. This result, may be justified by the improvement of actions implemented by the company in the year 2013.

Keywords: Absenteeism; Absence from work; Construction.

INTRODUÇÃO

A Indústria da Construção Civil tem apresentado nos últimos anos e, mais pontualmente, nas duas últimas décadas uma trajetória de crescimento exponencial (FOCHEZATTO; GHINIS, 2011). Segundo dados da Pesquisa Anual da Indústria da Construção do IBGE, em 2011, o setor foi responsável pela geração de R\$ 135,0 bilhões de valor adicionado¹ no Brasil. (IBGE, 2011)

Para suprir a demanda requerida, o setor tem absorvido uma fatia considerável da mão-de-obra existente no Mercado de Trabalho, ocupando, em 2010, mais de 2,5 milhões de pessoas e tendo gastos totais com pessoal ocupado de R\$ 63,1 bilhões (IBGE, 2012). O crescimento acelerado do segmento têm levado as empresas do setor a adotar medidas sócio organizacionais, com o intuito de gerir e aperfeiçoar o processo de trabalho. Essas mudanças de mercado têm norteado para a necessidade de implantação de medidas com o objetivo de aumentar a produtividade como: capacitação da mão-de-obra, acompanhamento psicológico dos trabalhadores, diminuição dos acidentes e dos índices de absenteísmo (DIESEL et al, 2001).

O absenteísmo, ou seja, a falta do trabalhador no posto de trabalho, tem se tornado um problema grave para as instituições e para seus gerenciadores. É um tema complexo, que pode ter diversos fatores motivadores, assim como diversas consequências, tanto para o trabalhador, quanto para as organizações.

Altos índices de absenteísmo indicam, na maioria das vezes, a existência de problemas relacionados às condições de saúde do trabalhador, a falta de condições de higiene e segurança no trabalho e, ainda, o descontentamento do trabalhador com as condições de trabalho. (AGUIAR, OLIVEIRA, 2010)

É um tema que preocupa as organizações, uma vez que gera atrasos no andamento dos trabalhos, afeta de forma significativa a produtividade e sobrecarrega os demais trabalhadores, diminuindo, conseqüentemente, o nível de qualidade dos serviços prestados.

¹ O Valor adicionado é a variável derivada, obtida pela diferença entre o valor bruto da produção e o consumo intermediário.

A palavra "absenteísmo" tem sua origem no francês (*absentéisme*) e tem como significado a falta de assiduidade ao trabalho. Podem ser diversas as causas que levam os trabalhadores a se ausentar como: problemas de saúde ou doenças, doenças ou acidentes do trabalho, problemas de saúde em pessoas da família, gestação e parto, casamento (licença gala), ou ainda faltas que não são justificadas legalmente, conhecidas como faltas injustificadas (GEHRING JUNIOR et al., 2007).

Segundo Aguiar (2007), retomando as palavras de Soares e Silva (2004), alguns estudiosos argumentam que o absenteísmo surgiu com a chegada da revolução industrial, época em que as condições de trabalho apresentavam aspectos contrários ao bem-estar dos trabalhadores. Esta afirmação evidencia o quão antigo é o problema e o quão dificultoso tem sido para as organizações solucioná-lo.

Mallada (2004) cita que o absenteísmo pode ser definido como voluntário e involuntário. O absenteísmo voluntário seria caracterizado pelas ausências programadas, ou seja, aquelas previstas, como férias e folgas. Já o absenteísmo involuntário seria representado pelas faltas não programadas, ou seja, aquelas não previstas, caracterizadas, por exemplo, por problemas pessoais ou de saúde.

Aguiar e Oliveira (2010), reavendo as palavras de Jucius (1979), cita como causas mais frequentes para o absenteísmo: (i) as enfermidades; (ii) as doenças ocupacionais que diminuem a produtividade nas organizações; (iii) a carga horária elevada e execução de atividades repetitivas, que contribuem para o aumento do estresse nos funcionários e ao surgimento de doenças ocupacionais; (iv) as más condições de trabalho associadas à falta de interesse pelo serviço; (v) os problemas pessoais, o mau tempo e as dificuldades de transporte; (vi) a atitude mental do indivíduo que pode ser influenciada por fatores sociais, econômicos e inclusive pela opinião de outras pessoas.

Já as consequências do absenteísmo para as organizações estão ligadas, diretamente, ao lado financeiro, visto que, a ausência dos trabalhadores gera um impacto direto à conquista dos objetivos traçados, principalmente, em relação à produtividade e lucratividade.

Algumas ações isoladas têm se evidenciado na busca da modernização e diminuição dos índices de absenteísmo no setor da construção civil, porém não resta dúvida de que o setor ainda encontra-se defasado em relação aos outros segmentos que integram o parque

industrial brasileiro. No entanto, é interessante ressaltar que a construção civil compõe um segmento que difere muito das outras indústrias da transformação, pois possui características singulares que dificultam sobremaneira a utilização, na prática, das modernas teorias de qualidade e produtividade (HONÓRIO, 2002).

O fato de a atividade produtiva ser feita sob encomenda e desenvolvida nos canteiros de obra, longe da sede administrativa das empresas, tornam a administração e o controle do trabalho executado difíceis de serem mantidos. A mão de obra empregada é pouco qualificada, e oriunda de diversos outros setores, o que influencia nas chances de promoção e, conseqüentemente, na própria motivação do trabalhador. Além disso, o setor exige um grande número de pessoas envolvidas no decorrer do processo produtivo, o que o torna mais complexo (DALCUL et al., 1997).

Segundo Costa (2009), as condições desfavoráveis, que podem estar presentes no ambiente de trabalho, levam os trabalhadores a buscar meios de compensar o sofrimento através da adoção de posturas defensivas e resistentes. Tais condições tornam o trabalhador indiferente ao processo laboral, optando pela fuga ao trabalho. Esta fuga pode ocorrer por meio de atestados, licenças médicas ou simplesmente através de faltas injustificadas. Tais ausências afetam, tanto as organizações, quanto os próprios trabalhadores, repercutindo no próprio salário e em futuras oportunidades de promoção.

Diesel et al., (2001) cita como uma das medidas mitigadoras, a atenção, por parte das empresas, à saúde dos trabalhadores e aos fatores externos que os influenciam ao afastamento definitivo ou temporário de suas funções, visando à diminuição ou erradicação destes fatores e contribuindo, assim, para um melhor desempenho produtivo.

Com relação aos fatores relacionados às doenças e acidentes do trabalho, Stefano (2008) e Zimmermann (2013) mencionam como fator determinante a conscientização dos funcionários a respeito da importância de utilização dos equipamentos de proteção individual e coletivo, inclusive antes dos mesmos começarem a trabalhar em suas funções. Tal conscientização visa informar o trabalhador sobre os riscos inerentes a sua função, informar sobre as ferramentas preventivas que podem e devem ser aplicadas e criar uma cultura preventiva dentro da instituição. Também é crucial o cumprimento por parte das organizações das leis de trabalho e das normas regulamentadoras, dentre elas a NR 18 (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção) e a NR 26 (Sinalização de Segurança).

No que se refere às ausências causadas em decorrência da insatisfação dos trabalhadores, Betiol e Tonelli (2003) citam, como desencadeador, os sentimentos que são experimentados no exercício da função, especialmente quando se trata de níveis operacionais de menor qualificação. Segundo Betiol e Tonelli (2003) muitas tarefas não representam uma atividade digna, nem para seus executores, nem para o meio social em que estão inseridos.

O sentimento de indignidade e de desqualificação, que decorrem do exercício de uma tarefa, levam aqueles que realizam as tarefas operacionais de base a se perceberem como não merecedores de reconhecimento. A existência de níveis hierárquicos ajuda a corroborar este sentimento, pois privilegia as tarefas mais complexas, assim como destina a esses cargos os maiores salários. Ou seja, ao receber um salário mais baixo (além das consequências diretas na qualidade de vida), o trabalhador carrega também o sentimento de que a tarefa não é significativa, nem na empresa, nem socialmente. (BETIOL, TONELLI, 2003)

Betiol e Tonelli (2003) ainda citam como sentimento desencadeador do absenteísmo o medo que pode estar ligado ao receio de perder o emprego, à possibilidade de adoecimento causado pela degradação do organismo e à possibilidade de degradação mental e psicoafetivo que decorre diretamente das relações que se estabelecem entre as chefias, hierarquias e da própria organização do trabalho.

Para Honório (2002), é muito importante que as empresas do ramo da construção civil reflitam sobre a importância da sua participação na organização das sociedades humanas quanto aos aspectos econômico e social e avaliem suas formas de organizar o trabalho, desenvolvendo métodos gerenciais mais participativos e descentralizados, de forma que haja uma maior harmonia entre os processos administrativos e os produtivos. Tal atitude contribui com o rompimento das barreiras existentes entre a chamada “classe pensante” da empresa - a administração que planeja e controla as tarefas - e a “classe não pensante” – representada pelos operários, que apenas as executa, desenvolvendo-lhes a possibilidade de pensar, planejar, executar, controlar e aperfeiçoar o próprio trabalho, tornando-se membros participantes e contribuintes do processo laboral.

Diante de todas as consequências, aqui mencionadas, causadas pelo absenteísmo às organizações, nota-se a importância de estudos ligados ao tema, principalmente se tratando da indústria da construção civil, setor que possui diversas particularidades em relação às demais indústrias da transformação, e carece de pesquisas específicas voltadas ao tema.

Nesse sentido, o objetivo deste trabalho é identificar a prevalência do absenteísmo entre os trabalhadores de uma empresa da indústria da construção civil durante ano de 2013.

MATERIAIS E MÉTODOS

A presente pesquisa trata-se de um estudo descritivo e com corte transversal. A seleção da amostra ocorreu de maneira não probabilística por conveniência.

A amostra escolhida foi 31 funcionários de uma empresa do ramo de Engenharia Civil, sendo esta localizada na cidade de Montes Claros. A amostra foi composta por todos os funcionários da empresa que se enquadraram dentro dos critérios da pesquisa.

Os critérios de inclusão escolhidos foram: (a) empregados com contrato formal; (b) empregados de diferentes especialidades: encarregado, pedreiro, servente, carpinteiro, eletricitista e supervisor. Os critérios de exclusão utilizados foram: (a) empregados em contrato de experiência; (b) empregados em regime de férias.

Os instrumentos e procedimentos utilizados foram: (a) um questionário estruturado fechado contendo 17 questões (apêndice A).

A empresa investigada foi comunicada por meio de um Termo de Concordância da Empresa / Instituição para Participação da Pesquisa. Após a autorização do gestor da empresa, foi apresentada a proposta do estudo aos funcionários que tiveram a liberdade em participar da investigação no qual responderam o Consentimento Livre Esclarecido e o questionário em questão, sem a intervenção dos pesquisadores.

A análise estatística ocorreu por meio do pacote estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS versão 20.0, SPSS Inc. Chicago), na qual empregou-se a estatística descritiva (média \pm desvio padrão).

O presente trabalho foi submetido ao Comitê de Ética das Faculdades Integradas do Norte de Minas - Funorte e aprovado pelo parecer consubstanciado, Nº 628.264.

RESULTADOS

A tabela 1 apresenta os valores descritivos da amostra investigada. A amostra estudada contou com 31 homens, com 32,71 (\pm 10,43 anos) e todos brasileiros. A naturalidade prevalente foi 90,3% de cidades mineiras (Montes Claros, 41,9%; Mirabela, 6,5%; São Francisco, 25,8%; Coração de Jesus, 9,7%; Bocaiuva, 6,4%) e 9,7% de uma cidade Baiana (Monte Alto).

Tabela 1. Descrição da amostra investigada.

VARIÁVEIS	TOTAL
Turno	
Diurno	31 (100%)
Escolaridade (anos)	
\leq 4 anos	3 (9,7%)
5 a 7 anos	16 (51,6%)
8 a 10 anos	9 (29,1%)
\geq 11 anos	3 (9,7%)
Estado civil	
Solteiro	5 (16,1%)
Casado	26 (83,9%)
Atividade desempenhada	
Carpinteiro	8 (25,8%)
Encarregado	2 (6,5%)
Eletricista	1 (3,2%)
Servente	9 (29%)
Supervisor	6 (19,4%)
Pedreiro	5 (16,1%)
Relação jurídica do emprego	
Efetivo	15 (48,4%)
Contratado	16 (51,6%)
Horas trabalhadas por dia (h)	
7 horas	16 (51,6%)
8 horas	15 (48,4%)
Tempo de trabalho na construção civil (anos)	
< 1 ano	5 (16,1%)
2 a 3 anos	4 (12,9%)
4 a 5 anos	3 (9,7%)
> 5 anos	19 (61,3%)
Tempo de trabalho nesta empresa (anos)	
< 1 ano	13 (41,9%)
2 a 3 anos	3 (9,7%)
> 5 anos	15 (48,3%)

As atividades na empresa são consideradas moderado-pesadas, pois as tarefas envolvem pequenos deslocamentos, mas com uma alta exigência física e eminente exposição ao risco de acidente. A jornada de trabalho realizada está de acordo à Consolidação Das Leis de Trabalho (CLT), assim como o regimento de trabalho.

A tabela 2 revela a prevalência do absenteísmo entre os trabalhadores. A ausência por doença foi assinalada por 32,3% dos inqueridos, tendo como período maior de ausência entre dois e três dias. As enfermidades promoveram a ausência de 54,8% dos trabalhadores, sendo 29% entre dois e três dias, e 12,9 % entre quatro a seis dias.

Tabela 2. Frequência de respostas sobre do Absenteísmo na empresa investigada em 2013.

VARIÁVEIS	TOTAL
Ausência por doença	
Nenhuma vez	21 (67,7%)
Duas vezes	7 (22,6%)
≥ Três vezes	3 (9,7%)
Ausência em dias	
Um dia	1 (3,2%)
Entre dois e três dias	4 (12,9%)
A ausência foi causada por condições inadequadas no trabalho	
Sim	8 (25,2%)
Não	23 (74,8%)
A empresa promoveu medidas para melhorar as condições de trabalho	
Sim	31 (100%)
Ausência por fatores externos ao processo de trabalho	
Nenhuma vez	17 (54,8%)
Uma vez	13 (41,9%)
Duas vezes	1 (3,2%)
Fatores externos	
Enfermidades	17 (54,8%)
Faltas injustificadas	14 (45,2%)
Dias de ausência em decorrência desses fatores	
Um dia	10 (32,3%)
Entre dois e três dias	9 (29%)
Entre quatro e seis dias	4 (12,9%)
Classificação da condição de trabalho	
Boa	29 (93,5%)
Ótima	2 (6,5%)
Motivado para realizar suas atividades	
Sempre	18 (58,1%)
Às vezes	13 (41,9%)
Estado físico no final da jornada de trabalho	

Leve fadiga	8 (25,8%)
Parcialmente cansado	21 (67,7%)
Totalmente cansado	2 (6,5%)

O estado físico do trabalhador, no fim da jornada de trabalho *parcialmente cansado*, foi marcado por 67,7% dos trabalhadores e *totalmente cansado* foi assinalado por 6,5% dos pesquisados.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Dos trabalhadores entrevistados, 61,3% disseram ter mais de 5 anos de experiência no ramo da construção civil. Já com relação ao tempo de trabalho na empresa pesquisada, 41,9% dos entrevistados afirmaram ter menos de um ano de serviço. Essa informação evidencia os altos índices de rotatividade da mão de obra no setor, fator que afeta as chances de permanência e de promoção no emprego e, conseqüentemente, influencia na motivação do trabalhador (DALCUL et al., 1997).

Tratando-se ainda do tempo de trabalho na empresa, Andrade (2008) cita em seu artigo sobre a “Prevalência de Absenteísmo entre os trabalhadores do Serviço Público”, que se observa um número menor de faltas entre os trabalhadores com menor tempo de serviço na empresa, este dado pode estar relacionado à necessidade do funcionário de “mostrar serviço” nos primeiros meses de trabalho, com o intuito de garantir estabilidade no emprego. Machado (2013) vai de encontro a essa ideia, citando, em seu artigo, que os trabalhadores que apresentam maior índice de absenteísmo são aqueles com certa estabilidade na empresa, principalmente entre os que possuem mais de um ano de serviço. Esta hipótese não foi testada no presente trabalho, uma vez que o questionário não contemplava informações suficientes para a avaliação.

Com relação ao nível de escolaridade dos pesquisados, conforme tabela 1, 61,3% afirmaram ter estudado menos de 8 anos, 29,1% estudaram entre 8 e 10 anos e 9,7% estudaram mais de 10 anos. Estes dados, quando comparados aos obtidos por Honório (2002), cujos índices de escolaridade apresentavam – 89% estudaram menos de 8 anos, 8% estudaram entre 8 e 10 anos e 3% estudaram mais de 10 anos, nota-se uma evolução com relação ao aspecto escolaridade nos operários. No entanto, apesar dessa evolução, os dados obtidos nessa pesquisa ainda confirmam uma baixa escolaridade na mão de obra empregada no setor.

Betiol e Tonelli (2003) citam a baixa escolaridade e os baixos salários recebidos como fatores desencadeantes da falta de motivação dos trabalhadores, contribuindo assim para o aumento dos índices de absenteísmo.

Com relação ao fator motivação, conforme exibido na tabela 2, 58,1% dos trabalhadores pesquisados, afirmaram estar sempre motivados para realizar suas tarefas, enquanto que 41,9% responderam estar somente, às vezes, motivados para iniciar a jornada de trabalho. Tais resultados se assemelham aos obtidos por Penatti Filho (2006). Ele cita ainda, que os trabalhadores que se sentem mais motivados são os que menos apresentam ausências por motivo de doenças.

Quando perguntados a respeito do estado civil, 83,9% disseram ser casados, e 16,1% são solteiros. Costa, Vieira e Sena (2009) citam que os trabalhadores casados apresentam maior índice de afastamentos por terem mais responsabilidades domésticas. No entanto, neste estudo, não foi feita correlação direta entre o estado civil dos entrevistados e os níveis de absenteísmo.

A respeito do motivo da ausência estar relacionado a questões inadequadas no ambiente de trabalho, 25,2% dos entrevistados acenaram favoravelmente. No entanto, 100% dos trabalhadores afirmaram ter observado melhorias nas condições de trabalho durante o ano de 2013 e 93,5% classificaram sua condição de trabalho como boa. Tais dados evidenciam que, apesar do canteiro de obras ser um ambiente insalubre, no qual o trabalhador está exposto a riscos, a empresa pesquisada tem adotado medidas de modernização e diminuição do absenteísmo. Essa informação vai de encontro às ideias de Honório (2002), que afirma ter-se notado, por parte das empresas, uma tendência à adoção de medidas com o intuito de gerar melhorias no processo produtivo e reduzir os índices de absenteísmo.

Com relação ao estado físico no final da jornada de trabalho, 25,8% disseram sofrer de leve fadiga, 67,7% afirmaram sentir-se parcialmente cansados e 6,5%, totalmente cansados. Estes dados divergem em parte, aos encontrados por Vieira e Maciel (2013), cujos resultados foram: 50% se sentiam bastante ou excessivamente cansados, 47% se sentiam parcialmente cansados e 3% nada cansados. Talvez essa diferença esteja relacionada à distinção entre as especialidades dos trabalhadores que compunham a amostra daquele trabalho em relação às do presente artigo.

A prevalência de absenteísmo durante o ano de 2013, tendo como causa as enfermidades, foi registrada em 32,3% dos entrevistados, sendo o número de ausências de 2 vezes ao ano para 22,6% dos trabalhadores e de 3 vezes ou mais para 9,7%. Com relação à duração da ausência, o número de dias faltosos foi de 2 a 3 dias para 2,9% dos pesquisados e de apenas 1 dia para 3,2%. Tais dados estão abaixo dos registrados por Andrade (2008), cujos estudos relataram absenteísmo por enfermidade em 75% dos trabalhadores.

Já a prevalência de absenteísmo com relação às causas externas ao processo laboral, 54,80% dos entrevistados afirmaram terem sido as enfermidades a principal motivação, enquanto que, 45,20% disseram ter se ausentado por motivações sem justificativa legal, também conhecidas como faltas injustificadas, conforme se observa na tabela 2. Já os dias de ausência em decorrência desses fatores foram de um dia para 32,3% dos entrevistados, de dois a três dias para 29%, e de quatro a seis dias para 12,9%.

CONCLUSÕES

Conclui-se que os índices de absenteísmo na empresa pesquisada estão, na maioria das vezes, ligados a fatores externos ao processo laboral, como enfermidades e faltas injustificadas, e menos relacionados a problemas dentro do canteiro de obras. Esse resultado talvez se justifique pelas ações de melhoria no ambiente de trabalho que foram observadas pelos empregados no decorrer do ano de 2013. No entanto, é importante salientar que os resultados obtidos através da presente pesquisa podem não refletir a real situação das empresas da região, já que se trata de uma única empresa, sujeita a apresentar especificidades e peculiaridades que a divergem das demais. Para se obter um diagnóstico mais preciso, seria necessário uma pesquisa mais aprofundada e abrangente, que envolvesse um número maior de empresas do ramo.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, G. de A. S.; OLIVEIRA, J. R. de, Absenteísmo: Suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo da saúde. **Rev. de Serviços Gerenciais**. Brasília. v. XIII, n. 18, p. 95-113, set. 2010.
- ANDRADE T. B. de, et. al. Prevalência de Absenteísmo entre os trabalhadores do Serviço Público. **Rev. Scientia Medica**. Porto Alegre, v. 18, n. 4, p. 166-171, out./dez. 2008.
- BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. Absenteísmo e comprometimento: algumas reflexões a partir de um estudo de caso analisado sob ótica da psicodinâmica do trabalho. Escola de Administração de Empresas São Paulo da FGV – EAESP-FGV. **Ação ergonômica**, v.1, n.4, 2003. Disponível em: < http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP_2001_TR44_0657.pdf>, acesso em abril de 2014.
- COSTA, F. M. da; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. de, Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Rev. Bras Enferm**. Brasília. v. 62, n.1, p. 38-44, jan.-fev. 2009.
- DALCUL, A. L. P. da C. et al. Organização do trabalho: estudo de caso com empresas da construção civil de Santa Maria/RS. **Rev. Eletrônica de Administração**. Edição 6, v. 3, n. 2, jul-ago. 1997
- DIESEL, L. et al. **Caracterização das doenças profissionais na atividade de construção civil de Santa Maria – RS**. In: ENEGEP, 2001, Salvador. XXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2001.
- FOCHEZATTO, A.; GHINIS, C. P. Determinantes do crescimento da construção civil no Brasil e no Rio Grande do Sul: evidências de análise de dados em painel. **Rev. Ensaios FEE, Porto Alegre**, v. 31, Número Especial, p. 648-678, jun. 2011.
- GEHRING JUNIOR, G. et al. Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS Campinas. **Rev. bras. epidemiol.** São Paulo, v.10, n.3, set. 2007.
- HONORIO, D. E. **A qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras**. 2002. 120f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. 120f.
- IBGE, **Pesquisa anual da indústria da construção**. Rio de Janeiro, v. 21, p. 1-98, 2011. Disponível em: < <http://www.cbicdados.com.br/media/anexos/PAIC2011.pdf>>. Acesso em: nov. 2013.

IBGE. **Contas regionais do Brasil**. Rio de Janeiro, v. 38, p. 1-95, 2012. Disponível em: < ftp://ftp.ibge.gov.br/Contas_Regionais/2010/contasregionais2010.pdf>. Acesso em: set. 2013.

JUCIUS, M. J. apud AGUIAR, G. de A. S.; OLIVEIRA, J. R. de, Absenteísmo: Suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo da saúde. **Rev. de Serviços Gerenciais**. Brasília. v. 13, n. 18, p. 95-113, set. 2010.

MACHADO, R.; CRUZ, E.; SOUZA, F. M. de. **Absenteísmo – controle gerencial**. Rev. Espacios. v. 34, n. 3, p. 8. 2013. Disponível em: <<http://www.revistaespacios.com>> acesso em: abril de 2014.

MALLADA, F. J. R. **Gestão do absenteísmo trabalhista nas empresas espanholas**. Rev. Inter-forum. 2003. Disponível em: <<http://www.revistainterforum.com/espanol/pdfes/Absentismo-Laboral-empresas-esp.pdf>>, acesso em maio de 2014.

PENATTI FILHO, I. **Estudo do absenteísmo: contribuição para a gestão de pessoas na indústria automobilística. Estudo de caso de uma empresa multinacional**. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Sistema de Gestão). Centro Tecnológico, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2006.

SOARES, L. Q.; SILVA, E. R. F. apud AGUIAR, G. de A. S.; OLIVEIRA, J. R. de, Absenteísmo: Suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo da saúde. **Rev. de Serviços Gerenciais**. Brasília. v. XIII, n. 18, p. 95-113, set. 2010.

STEFANO, C. **Segurança na construção civil: trabalho de educação, conscientização e medidas de proteção**. 2008. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia Civil) – Universidade Anhembí Morumbi, São Paulo, 2008.

VIEIRA, J. B.; LIRA, W. S.; MACIEL, P. B. **Qualidade de vida dos trabalhadores do setor da construção civil na cidade de Campina Grande – PB**. Rev. Eletrônica Qualit@s ISSN 1677 4280, v.14, n. 2, 2013. Disponível em: <<http://www.revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/1973>> acesso em: maio de 2014.

ZIMMERMANN, D. R. **Análise da necessidade da implementação de treinamento de segurança do trabalho como sistema de integração de trabalhadores em atividades de construção civil**. Monografia (Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2013.