

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Marco Aurélio Silva Esteves

**ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DE UMA MEDIDA DE
FATORES DE ABSENTEÍSMO PARA A REALIDADE
BRASILEIRA**

UBERLÂNDIA

2017



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Marco Aurélio Silva Esteves

**ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DE UMA MEDIDA DE FATORES DE
ABSENTEÍSMO PARA A REALIDADE BRASILEIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado, do
Instituto de Psicologia da Universidade
Federal de Uberlândia, como requisito parcial
à obtenção do Título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia

Orientador(a): Dr. Sinésio Gomide Junior

UBERLÂNDIA

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

E79a
2017
Esteves, Marco Aurélio Silva, 1990
Adaptação transcultural de uma medida de fatores de absenteísmo para a realidade brasileira / Marco Aurélio Silva Esteves. - 2017.
69 f. : il.

Orientador: Sinésio Gomide Junior.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia.
Inclui bibliografia.

1. Psicologia - Teses. 2. Absenteísmo (Trabalho) - Teses. 3. Trabalho - Aspectos psicológicos - Teses. 4. Comportamento organizacional - Teses. I. Gomide Junior, Sinésio. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU: 159.9



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO JUNTO AO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA, DO INSTITUTO DE PSICOLOGIA, DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA.

Programa de Pós-graduação em Psicologia – PGPSI

Defesa de: Dissertação de Mestrado Acadêmico - nº 0265/2017/PGPSI

Data: 10/03/2017

Hora de início: 14hs30min

Discente: Matrícula nº: 11512PSI021

Nome: Marco Aurélio Silva Esteves

Título do Trabalho: “Adaptação transcultural de uma medida de fatores de absenteísmo para a realidade brasileira”.

Área de Concentração: Psicologia

Linha de Pesquisa: Processos Organizacionais

Projeto de Pesquisa de Vinculação: Adaptação Transcultural de um Instrumento de Medida de Fatores de Absenteísmo.

Reuniu-se, na sala 2C46, do Campus Umuarama, da Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, assim composta: Professores Doutores: Sinésio Gomide Júnior (PGPSI/UFU) orientador(a) do(a) candidato(a); Áurea de Fátima Oliveira (Membro Interno – PGPSI/UFU) e Lígia Carolina Oliveira Silva (Membro Externo – IP/UFU).

Iniciando os trabalhos o(a) presidente da mesa Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior apresentou a Comissão Examinadora e o(a) candidato(a), agradeceu a presença do público, e concedeu ao(à) Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do(a) Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o (a) senhor (a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu os conceitos finais.

Em face do resultado obtido, a Banca considerou o(a) candidato(a) A **PROVADO(A)**.

Esta defesa de Dissertação de Mestrado Acadêmico é parte dos requisitos necessários à obtenção do título de **Mestre**. O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos às 17 horas e 15 minutos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.

Prof.ª Dr.ª Áurea de Fátima Oliveira
(Membro Interno)

Prof.ª Dr.ª Lígia Carolina Oliveira Silva
(Membro Externo)

Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior
(PGPSI/UFU) - Orientador

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha consorte, Júlia, pela companhia, as viagens, os olhares e a indescritível paixão que compartilha comigo.

Aos meus pais e minha irmã pelo suporte que me ofereceram ao longo de toda minha trajetória acadêmica.

Ao querido orientador, Sinésio, pelo empenho, a disponibilidade, perseverança e a exímia orientação que me concedeu ao longo do mestrado.

Aos amigos, Rafael, Renner e Rodrigo, pelo carinho, apoio, disponibilidade, companheirismo e reflexões que me propuseram nos distintos campos da vida.

Aos amigos, Anderson e Sirlei, pelas parcerias realizadas ao longo do tempo, pelo incentivo ao desenvolvimento profissional e pelo afeto que nutriu meu âmago nos momentos de insegurança.

Aos professores, Alexandre Montagnero, Sebastião Vianney, Luiz Avelino, Joaquim Rossini, Anamaria Neves, Aurea de Fátima, Ederaldo Lopes, Renata Ferrarez que contribuíram no meu desenvolvimento pessoal e profissional e foram fontes de inspiração e admiração durante minha formação profissional.

Aos docentes e técnicos do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, pelos ensinamentos teóricos e práticos e pelo serviço irrestrito que foi prestado durante o mestrado.

Aos membros da banca examinadora e da banca de qualificação pela cuidadosa avaliação e as importantes sugestões que conferiram ao meu trabalho.

RESUMO

O absenteísmo laboral é caracterizado pela ausência de um empregado de suas atividades trabalhistas. O conceito tem propriedade macro organizacional, quando se analisa o índice geral de absenteísmo laboral de uma organização e micro organizacional, quando se analisa o índice de absenteísmo laboral de um indivíduo específico e as motivações individuais para sua ocorrência. É descrito como um fenômeno complexo devido ao número de variáveis antecedentes que se relacionam com o tema. Apesar da importância do tema, visto que pode provocar impactos na produtividade e nos custos de uma organização, não foram encontrados instrumentos sobre o absenteísmo laboral validados para a população brasileira. O objetivo desta dissertação foi a realização de uma adaptação transcultural de uma escala de absenteísmo laboral, originalmente validada para a população portuguesa. Os procedimentos teóricos de adaptação semântica do instrumento contaram com a colaboração de dez juízes especialistas em Psicologia. Houve duas coletas de dados, a primeira foi realizada virtualmente e contou com 227 participantes oriundos de distintos estados do país, seus dados foram utilizados para a análise fatorial exploratória. Já para a análise confirmatória, a coleta de dados contou com 202 participantes e foi realizada presencialmente na cidade de Uruaçu-GO. Todos os participantes estavam formalmente empregados no momento da coleta de dados. Os resultados sustentaram a validação da escala com $\alpha = 0,91$.

Palavras-chave: trabalho, absenteísmo laboral e adaptação e validação de instrumento.

ABSTRACT

Labor absenteeism is characterized by the absence of an employee from his labor activities. The concept has a macro- organizational property, when analyzing the general index of labor absenteeism of an organization, and micro organizational when analyzing the index of absenteeism of a specific individual and the individual motivations for its occurrence. It is described as a complex phenomenon due to the number of antecedent variables that relate to the theme. Despite the importance of the theme, since it can have an impact on the productivity and costs of an organization, no instruments on labor absenteeism validated for the Brazilian population were found. The objective of this dissertation was the accomplishment of a transcultural adaptation of a scale of labor absenteeism, originally validated for the Portuguese population. The theoretical procedures of the semantic adaptation of the instrument counted on the collaboration of ten judges specialized in Psychology. There were two data collections, the first was performed virtually and counted on 227 participants from different states of the country, their data were used for the exploratory factorial analysis. For the confirmatory analysis, the data collection had 202 participants and was held in person in the city of Uruaçu-GO. All the participants were formally employed at the time of the data collection. The results supported the validation of the scale with $\alpha = 0.91$.

Keywords: work, labor absenteeism, and instrument validation and adaptation

Sumário

1	Introdução	8
2	Estudos sobre o Absenteísmo Laboral	12
2.1	Panorama Geral dos Estudos Internacionais	12
2.2	Panorama Geral dos Estudos Nacionais	19
2.3	Medidas de Absenteísmo Laboral.....	24
3	Adaptação de instrumentos psicológicos.....	28
3.1	Validade e fidedignidade dos testes psicológicos.....	31
4	Objetivo.....	34
5	Método	35
5.1	Procedimentos	35
5.1.1	Adaptação do Instrumento	35
5.1.2	Coleta de dados.....	37
6	Resultados e Discussão	43
6.1	Estudo A – Análise Fatorial Exploratória	43
6.2	Análise Fatorial Confirmatória	49
7	Conclusão	53
8	Referências	55
9	Anexos	60

Lista de Figuras

Figura 1 – Síntese dos resultados dos estudos nacionais e internacionais	24
Figura 2 – Gráfico <i>Scree Plot</i> para análise fatorial	45
Figura 3 – Modelo ajustado ($p \leq 0,001$)	52
Figura 4 – Definição dos fatores do instrumento original	60

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Comparação entre instrumento original e instrumento adaptado	36
Tabela 2 – Dados biográficos dos participantes do estudo A	39
Tabela 3 – Dados biográficos dos participantes do estudo B	42
Tabela 4 – Testes KMO e Bartlett's	43
Tabela 5 – Fatores extraídos da análise (<i>Principal Components</i>)	44
Tabela 6 – Cargas fatoriais e comunalidades dos itens do instrumento	46
Tabela 7 – Índices de ajustamento do modelo unifatorial	50

1 Introdução

As mudanças ocorridas na sociedade podem ser abordadas por meio de diferentes fenômenos, entre eles estão a revolução industrial, a globalização e, mais recentemente, o desenvolvimento tecnológico. Tais fenômenos possibilitaram a ampliação do consumo de bens, a expansão de empresas multinacionais e, entre outros, modificou a relação entre as organizações e seus empregados (Borges & Yamamoto, 2014).

Uma conceituação clássica sobre as organizações é encontrada em Katz e Khan (1973), que as define como sistemas caracterizados por um conjunto de atividades padronizadas que são executadas por determinado número de indivíduos para obtenção de certo produto. Tais atividades podem ser complementares ou interdependentes e ocorrem recorrentemente de maneira estável. Essa conjuntura denota um sistema no qual a energia inicial é convertida em um produto que fornecerá energia para reiniciar o sistema.

Dentre os fatores que influenciam o desempenho de uma organização está o absenteísmo laboral, que causa impacto significativo nos resultados de uma organização (Jesus & Murcho, 2014). A delimitação deste tema pode ser encontrada na Organização Internacional do Trabalho – OIT (1989), que caracteriza o absenteísmo laboral como a falta ao trabalho por parte do empregado. A mesma conceituação de absenteísmo laboral também pode ser encontrada em Jesus e Murcho (2014).

Após a conceituação do tema, os autores (Jesus & Murcho, 2014) realizaram uma segmentação do comportamento com embasamento no tipo de variável que o provoca, passando a distinguir quatro tipos de absenteísmo laboral. O voluntário, que é ocasionado por questões particulares do trabalhador; o causado por doenças ou procedimentos médicos não relacionados ao trabalho; o provocado por acidentes ou doenças decorrentes da atuação profissional, e, por fim, o compulsório que está relacionado a sanções disciplinares ou prisão.

A definição da OIT (1989) sobre o absenteísmo laboral abrange o aspecto individual do trabalhador, o que remete ao aspecto micro organizacional do conceito, mas não remete

aos efeitos que ele pode provocar no comportamento da própria organização. Deste modo, há uma diferenciação em relação aos níveis de análise (Abbad, Puente-Palácios, & Gondin, 2014) abordados durante o estudo do tema.

Tendo em vista a definição dos níveis de análise dos fenômenos organizacionais realizada por Abbad et al. (2014), o absenteísmo laboral pode ser analisado a partir do nível macro organizacional quando se analisa o índice geral de uma organização. Porém, também se pode estudar o aspecto micro organizacional do conceito quando se aborda as motivações ou causas de um indivíduo específico que o conduziram ao comportamento em questão. Ainda, o tema pode ser avaliado sob a ótica meso organizacional quando se analisa o impacto da falta de um membro sobre o desempenho de determinado grupo de trabalho.

O fato de ser um fenômeno poder ser analisado nos três níveis de análise propostos por Abbad et al. (2014) já fornece indícios de que o absenteísmo laboral é entendido como um fenômeno complexo (Araújo, 2012; Aguiar & Oliveira, 2009), isso ocorre devido à diversidade de elementos que podem provocá-lo. Calheiros e Rodrigues (2010) enumeram a comunicação no ambiente de trabalho, a saúde ocupacional, a qualidade de vida no trabalho e a motivação dos trabalhadores como fatores que influenciam sua ocorrência.

Além dos inúmeros elementos que podem influenciar a ocorrência do absenteísmo laboral, também são diversos os tipos de impactos que ele pode provocar em uma organização. Os atrasos no andamento dos trabalhos, a sobrecarga de trabalho para os trabalhadores presentes, a diminuição da produtividade da organização e a diminuição da qualidade dos serviços prestados pela organização aos clientes são alguns dos problemas decorrentes de tal comportamento (Aguiar & Oliveira, 2009).

Apesar de alguns custos provocados pelo absenteísmo laboral nas organizações serem indiretos e complexos de serem estimados, abaixo há a descrição de custos diretos provocados pelas faltas e afastamentos dos trabalhadores:

pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento por doença, necessidade do pagamento de horas extraordinárias para cumprimento do cronograma de produção ou serviço, contratação temporária de pessoal para substituição do trabalhador ausente, queda no rendimento dos trabalhadores quando esses retornam ao trabalho após um período superior a 30 dias de afastamento, prejudicando sensivelmente a qualidade dos produtos e serviços, dentre outros. (Palheta, 2016, p. 60).

Jesus e Murcho (2014) também entendem o absenteísmo laboral como um fenômeno complexo devido ao elevado número de variáveis com as quais se relaciona, tendo em vista as variáveis que provocam o absenteísmo laboral e os impactos decorrentes de sua ocorrência. Além disso, acreditam que o construto denota um valioso indicador da saúde dos trabalhadores e constitui um oneroso problema para o setor administrativo das organizações.

Além de fatores que provocam o aumento do absenteísmo laboral, há aqueles que podem contribuir para sua diminuição. Aguiar e Oliveira (2009) investigaram esse tema em uma empresa no ramo da saúde e identificaram que a divisão do trabalho, a diminuição do excesso de trabalho, o nível de adequação do ambiente físico da organização, o fato de os trabalhadores sentirem-se reconhecidos pelo serviço prestado e a existência de um plano de cargos e salários são variáveis que poderiam influenciar na diminuição do absenteísmo laboral.

Tendo como referência o conteúdo apresentado ao longo desta seção, conclui-se que o absenteísmo laboral é um fenômeno que influencia tanto o nível micro quanto os níveis meso e macro organizacional. Além disso, tal comportamento é multicausal (Araújo, 2012; Aguiar & Oliveira, 2009; Calheiros & Rodrigues, 2010) e sua ocorrência influencia diferentes frentes de uma organização.

Não obstante as constatações relatadas sobre o impacto do absenteísmo laboral nas organizações e sobre o quão importante o fenômeno é para indicar o mal-estar dos trabalhadores, o número de instrumentos psicométricos sobre a temática ainda é escasso. Sendo que foram encontrados na literatura apenas o instrumento validado por Jesus e Murcho (2014) e o instrumento validado por Paget, Lang, e Shultz (1998).

É notável a importância de se compreender esse tipo de fenômeno, já que sua ocorrência causa prejuízos diretos e indiretos em uma organização e serve como fonte de informação sobre o bem-estar dos trabalhadores (Jesus & Murcho, 2014). Este trabalho tem como objetivo a adaptação e validação de uma escala de absenteísmo laboral para a população brasileira.

2 Estudos sobre o Absenteísmo Laboral

2.1 Panorama Geral dos Estudos Internacionais

As referências internacionais que são citadas ao longo deste trabalho analisam o absenteísmo laboral sobre distintos aspectos. São contemplados aspectos individuais, como a personalidade e o gênero; aspectos sociodemográficos, como o nível de escolaridade e a qualidade do transporte público; as condições socioeconômicas, como o nível de desemprego; aspectos organizacionais, como a aplicação de sanções para os indivíduos que faltam ao trabalho e, por fim, aspectos políticos, como a legislação trabalhista de determinada nação.

Existem características individuais que interferem no comportamento de se abster do trabalho. Os resultados de algumas pesquisas (Scoppa, 2010; Herrmann & Rockoff, 2013; Livanos & Zangelidis, 2013; Palheta, 2016) apontam que o gênero dos indivíduos é um dos fatores que intervém no absenteísmo laboral, sendo que as mulheres apresentam índices superiores de faltas ao trabalho quando comparadas aos homens. Todavia, alguns estudos são levantamentos que utilizam a base de dados estatísticos dos países e não se aprofundaram para explicar o que motiva tais diferenças.

Em um estudo mais abrangente, envolvendo os dados da EU-LFS – *Europe Union Labor Force Survey*, um banco de dados sobre os aspectos trabalhistas compartilhado e alimentado pelos 28 países da união europeia, Livanos e Zangelidis (2013) estudaram a relação do absenteísmo laboral com diversas variáveis. Em tal estudo o grupo de indivíduos que apresentou maior número de casos de absenteísmo laboral foi o das mulheres com idade entre 25 e 34 anos. A hipótese dos autores para esse comportamento foi de que nessa faixa etária as mulheres formam família, geralmente engravidam e, por tais motivos, aumentam suas responsabilidades domésticas.

A relação entre o nível educacional dos indivíduos e o absenteísmo laboral também foi tema do estudo de Livanos e Zangelidis (2013). Os autores concluíram que o nível

educacional atuou como variável moderadora das taxas de absenteísmo laboral na população pesquisada. Quanto maior o nível educacional dos indivíduos, menor foi o número de afastamentos por doença. A duração dos afastamentos também foi menor no grupo com maior escolaridade. Entretanto, é preciso ponderar que pessoas com nível educacional elevado geralmente ocupam cargos administrativos e, por isso, estão expostas a menos riscos laborais.

Já sobre a influência do tipo de vínculo trabalhista no absenteísmo laboral, os trabalhadores com contrato temporário tiveram menores taxas faltas ao trabalho provocadas por doenças do que os outros grupos de trabalhadores. Os trabalhadores com empregos de meio período tiveram maior taxa de faltas causadas por doenças do que os trabalhadores de tempo integral. Os gestores das organizações tiveram menor índice de absenteísmo laboral do tipo doença do que os funcionários operacionais, fato que pode estar relacionado com a menor exposição aos riscos trabalhistas dos primeiros (Livanos & Zangelidis, 2013).

Sobre a relação entre a taxa geral de desemprego e o absenteísmo laboral, os resultados do estudo assinalaram para uma relação inversa entre as duas variáveis. Segundo os autores (Livanos & Zangelidis, 2013), esse fenômeno pode estar relacionado ao fato de as empresas demitirem os funcionários com maior propensão aos acidentes e com histórico de afastamento por doença, durante períodos de recessão econômica, e de os critérios de seleção serem flexibilizados durante os períodos de expansão econômica, o que acarretaria na contratação de trabalhadores com histórico de absenteísmo laboral.

No Canadá, com base nos levantamentos estatísticos anuais sobre os comportamentos trabalhistas do período entre 1999 e 2002, Dionne e Dostie (2007) procuraram identificar as características determinantes para o absenteísmo laboral naquela população. As mulheres tiveram maior taxa de absenteísmo laboral do que os homens, sendo cerca de 30% superior, todavia, diferentemente do que já foi encontrado em outros estudos,

as mulheres com crianças não tiveram maior índice de faltas do que as outras. As autoras sugerem que a elevada disponibilidade de creches pode explicar esse resultado.

Em relação às questões formais do trabalho, na pesquisa de Dionne e Dostie (2007) os resultados indicam que indivíduos que trabalhavam em horário comercial tiveram um índice de absenteísmo laboral significativamente menor do que os indivíduos que trabalhavam em turnos. Do total de absenteísmo laboral identificado na pesquisa, 75% foi determinado por doenças, restando 25% para outras causas.

Em pesquisa realizada na Índia, Jadhav (2013) estudou os fatores organizacionais e os fatores pessoais dos trabalhadores que estavam associados ao elevado índice de absenteísmo laboral. A conclusão do autor é que os fatores organizacionais relacionados ao absenteísmo laboral são o volume de produção, o trabalho em turnos e a natureza do trabalho. O número de faltas ao trabalho foi superior nos períodos de baixa produção e nos grupos que trabalhavam no período noturno. Sobre a natureza do trabalho, os postos de trabalho de nível administrativo e que exigiam alta habilidade e experiência apresentaram números menores de faltas do que os cargos operacionais. Os trabalhos considerados perigosos e que exigem maior empenho físico também apresentaram maior taxa de absenteísmo-laboral que os outros.

Ainda no mesmo estudo (Jadhav, 2013), os fatores pessoais que influenciaram no nível de absenteísmo na cooperativa açucareira foram:

- Idade: quanto maior a idade maior o nível de absenteísmo laboral;
- Salário: quanto menor o salário maior o nível de absenteísmo laboral;
- Nível educacional: quanto menor a qualificação maior o nível de absenteísmo laboral;
- Estado civil: o nível de absenteísmo laboral foi maior entre os indivíduos casados do que entre os solteiros;
- Distância entre residência e local de trabalho: quanto maior o tempo de deslocamento dos trabalhadores, maior índice de absenteísmo laboral.

Utilizando os dados de um levantamento bienal realizado pelo Banco da Itália que dispõe de dados sociodemográficos e profissionais de aproximadamente 20.000 indivíduos, Scoppa (2010) estudou as relações entre os diferentes tipos de vínculos trabalhistas, os dados sociodemográficos e tamanho das organizações com o absenteísmo laboral. Foram utilizados seis levantamentos realizados entre os anos de 1995 e 2006.

Sobre os fatores individuais que se relacionam com o absenteísmo laboral, o autor (Scoppa, 2010) verificou que as mulheres, as pessoas com menor nível de escolaridade e as pessoas que possuíam filhos tiveram maior taxa de absenteísmo laboral. Já o estado civil dos indivíduos não proporcionou diferenças significativas em relação ao número de faltas e afastamentos dos trabalhadores. Em relação ao tipo de vínculo trabalhista, o número de faltas ao trabalho foi menor no grupo de trabalhadores autônomos. Já para os trabalhadores que não eram autônomos, os empregados de organizações grandes tiveram maior número de absenteísmo laboral do que os empregados de empresas médias e pequenas (Scoppa, 2010).

Uma possível explicação para o fato de o absenteísmo laboral ter sido menor nos autônomos é a diferença de remuneração derivada do tipo de vínculo trabalhista, pois, a remuneração dos autônomos depende do comparecimento no trabalho e da execução das atividades previstas. Essa mesma explicação é utilizada para explicar os baixos índices de absenteísmo laboral em empresas pequenas, dado que na Itália há uma legislação específica para a proteção do emprego que é substancialmente mais rigorosa quando as empresas são médias e grandes (Scoppa, 2010). Isso resulta em uma maior facilidade para as pequenas empresas demitirem seus empregados, logo, o risco dos empregados de tais organizações serem demitidos como reprimenda pelas ausências ao trabalho é maior e pode inibir o absenteísmo laboral.

Após a elevação do desemprego na Itália, Scoppa e Vuri (2014) realizaram um estudo para verificar se tal mudança foi capaz de impactar o índice de absenteísmo laboral no país. Os autores concluíram que há uma correlação negativa entre taxa de desemprego e

absenteísmo laboral. O impacto da taxa de desemprego é ainda maior nas pequenas empresas devido ao fato de, nesse caso, as leis de proteção ao emprego serem mais brandas. Já no funcionalismo público a taxa de desemprego não influenciou os níveis de absenteísmo laboral.

Ainda sobre os resultados, os autores (Scoppa & Vuri, 2014) identificaram que os funcionários com maiores índices de absenteísmo laboral provocado por doença possuem maior risco de serem demitidos quando os níveis de desemprego estão elevados. Deste modo, o absenteísmo laboral é utilizado como critério para demissão por parte dos gestores das organizações pesquisadas.

Em estudo realizado na Suécia, Arai e Thoursie (2005) também analisaram a relação entre absenteísmo laboral e o tipo de vínculo trabalhista. Os autores avaliaram os dados coletados pelo Centro de Estatística da Suécia referente aos empregos de curta duração no período de 1989 até 1999 de 10.000 empresas privadas. Os 6 meses iniciais de um emprego estão inclusos nos empregos de curta duração por caracterizarem o período de experiência no país.

A conclusão de Arai e Thoursie (2005) é de que há uma correlação negativa entre o número de contratos temporários e o número de absenteísmo laboral geral do país: quanto maior o número de empregos temporários, menor o número de faltas ou afastamentos ao trabalho. A hipótese para explicar o fenômeno é o fato de que o absenteísmo nos trabalhos temporários poderia afetar negativamente oportunidades futuras de emprego, o que inibiria tal comportamento.

Em pesquisa realizada na Holanda, Hassink e Koning (2005) estudaram a relação entre bonificações e absenteísmo laboral analisando se a oferta de prêmios financeiros para os funcionários que não estiveram ausentes do trabalho teria impacto nas faltas ao trabalho. A prática estudada difere daquilo que, em geral, é exercido pelas organizações, a utilização de medidas punitivas para os empregados faltantes. De outro modo, a empresa pesquisada

praticou o reforço ao comportamento considerado adequado. Os autores concluíram que o índice de absenteísmo laboral foi diminuído em 2,1% quando analisado o índice geral da empresa e 4,1% para o grupo de funcionários que foram beneficiados pelo sistema. O valor médio gasto mensalmente pela empresa com afastamentos por doença foi diminuído em 5.760 euros e o custo mensal do sistema de recompensas foi de 525 euros.

Já na Alemanha, Ziebarth (2013) estudou a influência do risco moral no absenteísmo laboral de longa duração causado por doença. O risco moral ocorre quando um trabalhador modifica o seu comportamento habitual devido a um agente econômico. Transferindo o conceito para o absenteísmo laboral, tem-se como exemplo: quando todas as faltas de um indivíduo ao trabalho eram descontadas do seu salário, ele evitava faltar por motivos que não interferiam no seu desempenho. Por outro lado, se esse indivíduo tivesse um seguro que cobrisse os descontos de seus dias de falta ele poderia faltar por qualquer motivo ínfimo.

Até o ano de 1998, o afastamento do trabalho, quando provocado por doença, era totalmente coberto pelo estado alemão. Porém, naquele ano o governo implantou um sistema que diminuía o subsídio ao absenteísmo laboral do tipo doença de acordo com o tempo de duração. Quanto maior o tempo de afastamento, menor a porcentagem do salário que o trabalhador passou a receber. O autor estudou os impactos dessa mudança no índice de afastamentos dos trabalhadores (Ziebarth, 2013).

De acordo com Ziebarth (2013) as mudanças da legislação trabalhista alemã não provocaram mudanças no absenteísmo laboral de longo prazo. Isso ocorre porque, provavelmente, no absenteísmo de longa duração os trabalhadores realmente estão acometidos por graves condições físicas ou mentais. Já o absenteísmo laboral de curta duração provocado por doenças, geralmente é decorrente da exaustão dos trabalhadores ou por doenças leves e, por isso, está mais suscetível a sofrer influências da política econômica para lidar com o fenômeno.

Também em pesquisa realizada na Alemanha, Fahr e Frick (2007) utilizaram as mudanças na legislação trabalhista e de proteção ao emprego entre os anos de 1991 e 2004 para verificar se a diminuição do absenteísmo laboral ocorre pelo efeito disciplinador do desemprego ou porquê há uma mudança na composição dos trabalhadores das empresas com priorização para os indivíduos que apresentam baixo absenteísmo-laboral. Foram utilizados dados oficiais sobre os índices de desemprego geral e de absenteísmo laboral da previdência social da Alemanha.

Os resultados apontaram que o efeito disciplinador da taxa de desemprego foi o maior responsável pela diminuição do absenteísmo laboral na Alemanha, principalmente pela celeridade da mudança no comportamento dos trabalhadores. Os efeitos são ainda maiores na população de trabalhadores operacionais, visto que o baixo salário pode gerar maior insegurança para o trabalhador (Fahr & Frick, 2007).

A relação entre autorregulação comportamental na atividade profissional e absenteísmo laboral foi tema do estudo Nguyen, Groth e Johnson (2013), realizado na Austrália. A autorregulação comportamental ocorre quando o trabalhador se comporta de forma não espontânea; é um fenômeno comum em funções que lidam diretamente com o público para a prestação de algum serviço, como no caso de atendentes, garçons, enfermeiros e outros.

Nos resultados encontrados, os comportamentos de autorregulação funcionaram como antecedentes de absenteísmo laboral. Os empregados que tiveram maior índice de comportamentos com autorregulação e menor índice de comprometimento afetivo também tiveram maior índice de absenteísmo laboral. Por outro lado, os empregados com comportamentos de autorregulação que tinham alto índice de autoeficácia tiveram menores níveis de absenteísmo laboral (Nguyen et al., 2013).

Quanto aos os fatores da personalidade que podem estar relacionados ao absenteísmo laboral, Darviri e Woods (2006) realizaram, na Grécia, um estudo com o objetivo

de estabelecer a relação entre os fatores da teoria do *Big Five* - modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade - com o absenteísmo laboral sem justificativa. A teoria em questão preconiza que a personalidade é constituída traços representados por meio de 5 grandes fatores, que são: abertura à novas experiências, conscienciosidade, extroversão, amabilidade e neuroticismo (Person & John, 2004).

Os resultados do estudo demonstraram que nenhum dos fatores do *Big Five* atuou como preditor de absenteísmo laboral causado por questões externas ao trabalho. Já os fatores abertura para novas experiências e extroversão estiveram significativamente e positivamente correlacionados com a intenção de absenteísmo laboral voluntário, quando não há um motivador identificável. O fator amabilidade esteve negativamente correlacionado com o absenteísmo laboral voluntário (Darviri & Woods, 2006).

A explicação de Darviri e Woods (2006) para os resultados encontrados na pesquisa centra-se na própria teoria do *Big Five*, pois as pessoas com classificação superior em extroversão e abertura à novas experiências tendem a procurar experimentar novas experiências e emoções, aumentando a busca por atividades de lazer e socialização e deixando o trabalho em segundo plano. Já as pessoas com classificação elevada em amabilidade tenderiam a não contrariar as normas da organização e, por isso, o teriam menor índice de absenteísmo laboral do tipo voluntário.

2.2 Panorama Geral dos Estudos Nacionais

Buscando compreender as relações entre clima organizacional e absenteísmo laboral, Bonatti (2011) aferiu que o clima organizacional apresenta correlação negativa significativa com absenteísmo laboral para todos os fatores (relacionamento com a chefia, equidade e justiça, relacionamento com os colegas e natureza das tarefas). Os desdobramentos da influência do clima organizacional no fenômeno mostraram-se ser de longo prazo, diferentemente de outros fatores que podem interferir nas taxas de curto e médio prazo. Esta

correlação, entre clima e absenteísmo laboral, possivelmente é verificada devido à influência do clima organizacional no estresse e na satisfação dos trabalhadores.

Outro tema estudado no Brasil por Reis et al. (2003), foi a relação entre o tipo de vínculo trabalhista estabelecido entre empregador/empregado e o absenteísmo laboral. Os autores concluíram que os funcionários estatutários possuem um número de faltas ao trabalho consideravelmente maior que os funcionários que não possuem estabilidade no emprego.

No mesmo estudo, com amostra composta por enfermeiros de um hospital universitário, Reis et al. (2003), verificaram que os principais motivos de afastamento da amostra pesquisada foram as doenças do aparelho respiratório, doenças osteomomusculares e por causas administrativas. Além disso, foi observado que as mulheres se ausentaram mais que os homens e que os homens jovens se ausentaram mais que os homens mais velhos.

Noutro estudo com servidores públicos os autores (Andrade, Andrade, Souza, & Simões, 2008) concluíram que os fatores que mais provocaram afastamento dos funcionários foram as doenças do aparelho respiratório, as doenças do sistema ostemuscular, as doenças infecciosas e as doenças provocadas por parasitas e os transtornos mentais e comportamentais. Em relação à média dos dias de afastamento, os fatores que causaram mais dias de afastamento dos trabalhadores foram as doenças osteomusculares e os transtornos mentais e comportamentais.

Também investigando o absenteísmo laboral provocado por doenças, Balasteghin, Morrone e Silva-Junior (2014) investigaram os afastamentos trabalhistas provocados por doença, em uma amostra de operadores de telemarketing. O objetivo principal do estudo foi identificar o perfil dos trabalhadores que solicitaram esse tipo afastamento.

A população que trabalha em telemarketing foi de interesse dos pesquisadores por se tratar de um setor que cresce progressivamente no Brasil desde do surgimento da atividade e por gerar emprego para uma população jovem e sem experiências trabalhistas prévias.

Todavia, os baixos salários transformam esse emprego numa espécie de trampolim ou emprego temporário (Balasteghin et al., 2014).

Os resultados do estudo mostraram que um terço dos trabalhadores afastados acreditava haver uma associação entre o adoecimento e a atividade trabalhista. Houve elevados relatos de dupla jornada (trabalho-casa), 81% dos trabalhadores afastados eram reincidentes e os motivos predominantes foram conjuntivite e fraturas ou traumas ósseos. As sugestões de melhorias nas condições de trabalho, recorrentemente apresentadas pelos participantes, foram a adequação da temperatura no ambiente de trabalho, a melhora da higiene do posto de trabalho e a redução da carga de trabalho (Balasteghin et al., 2014).

Ainda sobre os estudos sobre absenteísmo laboral provocado por doenças, Guirado, Silva e Ferri-de-Barros (2012) investigaram o impacto da ocorrência de cefaleia na produtividade e no absenteísmo laboral dos médicos residentes de um hospital geral. O estudo foi transversal baseado em um protocolo aplicado em 47 médicos, sendo 22 mulheres e 25 homens, que afirmaram terem sofrido com episódio de cefaleia no período entre fevereiro e abril de 2011.

A conclusão do estudo de Guirado et al. (2012) é de que a cefaleia não teve impacto significativo no absenteísmo laboral (87% dos sujeitos afirmaram nunca terem faltado em decorrência da dor de cabeça, e também não teve impacto na produtividade laboral). Também não houve diferença significativa na prevalência de cefaleia conforme o gênero dos participantes. Assim sendo, concluiu-se que a cefaleia no trabalho entre os médicos residentes foi considerada de baixo impacto para o desempenho nas funções laborais.

Já Wüñch (2004) concluiu que as enfermidades osteomusculares, como a lesão por esforço repetitivo (LER), e a perda auditiva induzida por ruído (PAIR) compõem o grupo de doenças responsáveis pelo maior número de afastamentos ao trabalho entre os anos 2000 e 2003. Ainda de acordo com o autor, a asma e os transtornos mentais haviam começado a se

destacar entre as demais causas de absenteísmo laboral e assumiriam maior relevância como variáveis responsáveis por provocar afastamentos trabalhistas nas décadas seguintes.

Outra variável que também diz respeito à saúde dos indivíduos e possui elevado nível de correlação positiva com o absenteísmo laboral é o presenteísmo (Primo, Pinheiro, & Sakurai, 2007). Esse fenômeno ocorre quando determinado trabalhador não possui condições físicas ou psicológicas de exercer suas atividades profissionais e, mesmo assim, insiste em trabalhar, de modo que pode ocorrer um agravamento da condição doentia do indivíduo.

Segundo Primo et al. (2007), além do presenteísmo, a baixa produtividade também possui importante nível de correlação com o absenteísmo laboral. Nesse estudo, os autores concluíram que os grupos ocupacionais que apresentaram as maiores taxas de absenteísmo laboral foram os da área da saúde e da educação.

Também foi estudada a relação entre o estado emocional dos indivíduos e o absenteísmo laboral. Segundo Primo et al. (2007), há uma significativa correlação entre os dois construtos. Dentre as variáveis que afetam o estado emocional dos trabalhadores estão os valores sociais, a situação socioeconômica, a busca por reconhecimento pessoal e o sentido de disciplina e comprometimento com o trabalho.

Tendo como referência o impacto do estado emocional dos indivíduos no absenteísmo laboral, Santana, Sarquis, Brey, Miranda e Felli (2016) realizaram um estudo de caso no Hospital do Trabalhador, situado em Curitiba-PR, tendo como material de pesquisa 1.050 registros de afastamentos dos trabalhadores. Os principais agentes causadores de afastamento do trabalho relacionados aos transtornos mentais foram os “episódios depressivos”, a “reação ao estresse” e os “transtornos ansiosos”. Também foi identificado um número de afastamentos superior entre os trabalhadores estatutários quando comparados com os trabalhadores celetistas.

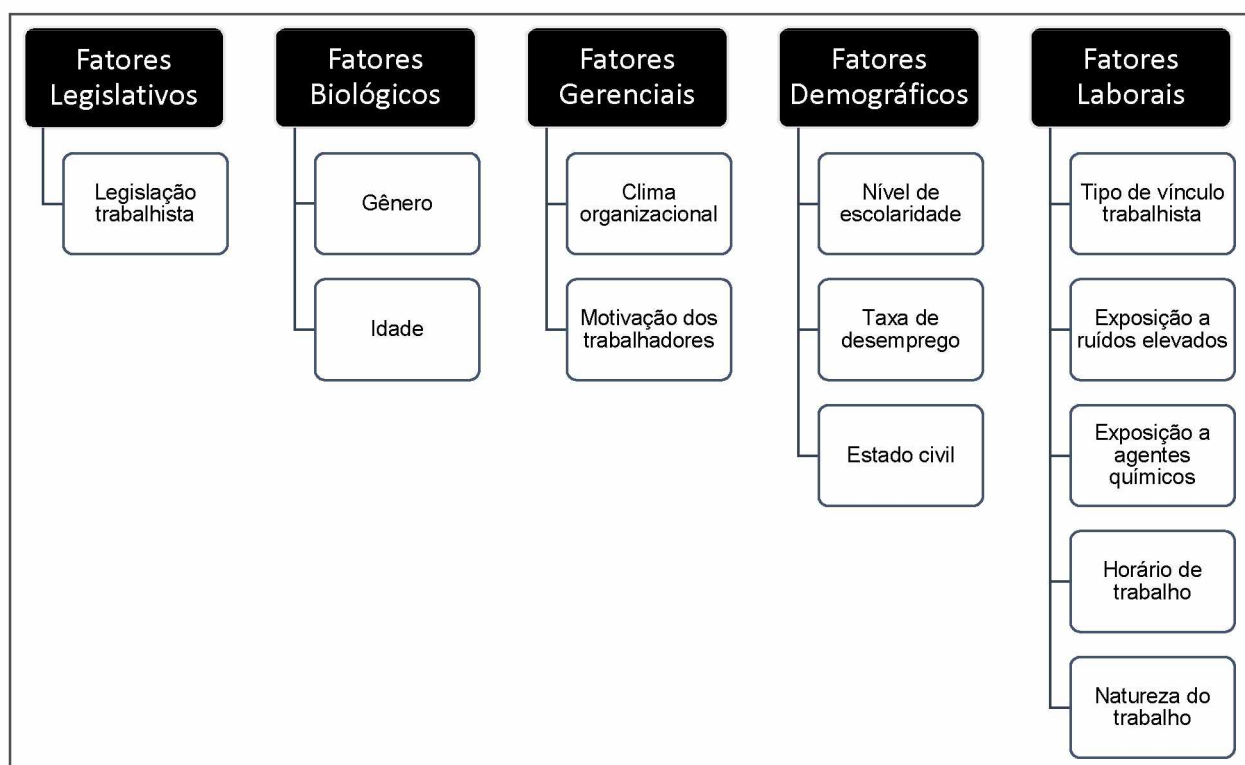
Por fim, alguns ambientes trabalhistas constituem potencial risco de desencadeamento ou agravamento de doenças pré-estabelecidas, entre eles estão os setores nos quais os

trabalhadores estão expostos ao calor, a agentes químicos e micro-organismos (Primo et al., 2007). Como a morbidade é um dos causadores do absenteísmo laboral, pode-se concluir que o ambiente de trabalho também é uma das variáveis antecedentes ao fenômeno.

Entre os estudos internacionais e os estudos nacionais há uma clara distinção entre o tipo de amostra estudada e o tipo de variável pesquisada. Nos estudos internacionais são observadas amostras compostas por trabalhadores do setor público quanto privado e há a análise da relação entre o tema com variáveis sociais, individuais, epidemiológicas e gerenciais. Já nos estudos nacionais, há a predominância de amostras compostas exclusivamente por servidores públicos e o foco da maioria dos estudos é sobre as variáveis epidemiológicas que provocam o absenteísmo laboral.

Os estudos internacionais e nacionais apontam a existência de uma relação entre o absenteísmo laboral e fatores legislativos, biológicos, demográficos, laborais e gerenciais. A Figura 1 apresenta a síntese dos resultados encontrados nos estudos que foram apresentados tanto na seção de estudos internacionais quanto na seção de estudos nacionais.

Figura 1 - Síntese dos resultados dos estudos nacionais e internacionais.



Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

2.3 Medidas de Absenteísmo Laboral

Em relação às medidas de absenteísmo laboral, encontram-se na literatura desde fórmulas para o cálculo do *score* bruto da ocorrência do comportamento nas organizações até escalas que verificam a composição fatorial do construto. Nesta seção será apresentada a sugestão de cálculo do absenteísmo laboral de Marras (2000), a escala de Paget et al. (1998), e a escala de Jesus e Murcho (2014), que é o instrumento mais recente encontrado na literatura.

Considerando os prejuízos que podem ser provocados pelo absenteísmo laboral, Marras (2005) sugere que as organizações realizem o controle das faltas e atrasos dos trabalhadores. Para isso, o autor propõe uma fórmula de cálculo que resulta no índice de controle da taxa de frequência do absenteísmo laboral, como descrito abaixo:

$$\text{Índice de absenteísmo laboral} = \frac{\text{Número de horas perdidas}}{\text{Número de horas planejadas}} \times 100$$

Ainda sobre o cálculo do índice de absenteísmo laboral, Tonelli (2010) utilizou como parâmetro as seguintes fórmulas:

$$\text{Índice de frequência} = \frac{\Sigma \text{Número de casos de absenteísmo laboral}}{\Sigma \text{Número de trabalhadores da organização}}$$

$$\text{Duração média das ausências} = \frac{\Sigma \text{Dias perdidos}}{\Sigma \text{Número de casos de absenteísmo laboral}}$$

Tendo sido realizado o cálculo do índice de frequência de absenteísmo laboral utilizado por Tonelli (2010), pode-se comparar os resultados com os resultados de outras organizações de porte similar ou analisar as recomendações encontradas na literatura. Uma recomendação amplamente utilizada é a de Couto (1987), que sugere que o índice considerado adequado para as organizações é $\leq 0,10$.

Já a primeira validação de escala sobre o absenteísmo laboral encontrada na literatura é de Paget et al. (1998), que dispõe de 13 itens divididos entre os fatores “voluntário” ($\alpha = 0,87$) e “involuntário” ($\alpha = 0,67$). Como consta na nomenclatura dos fatores, os itens estão divididos entre aqueles sobre os quais os trabalhadores fazem uma escolha sobre a falta ao trabalho e aqueles que se referem a condições que independem do desejo do trabalhador e provocam sua ausência no trabalho.

Entendendo que este é um fenômeno multicausal e buscando compreender qual a composição fatorial do absenteísmo, Jesus e Murcho (2014) também elaboraram e validaram a Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL) para a população portuguesa. A finalidade do instrumento, segundo os autores, é verificar a percepção dos trabalhadores a respeito dos fatores que causam mal-estar no trabalho e estão relacionados com o absenteísmo laboral.

Jesus e Murcho (2014) consideram que o trabalho é uma fonte tanto de bem-estar quanto de mal-estar para os indivíduos. Esse mal-estar está relacionado às condições inadequadas de trabalho e pode ser entendido como causa ou consequência do estresse profissional, podendo também causar o desejo de abandonar a profissão e o absenteísmo laboral.

A escala é constituída de vinte e dois itens que estão agrupados em quatro fatores. A consistência interna obtida para a EFAL (Escala de Fatores de Absenteísmo-Laboral) foi de $\alpha = 0,93$. Quanto ao índice de precisão de cada fator foram $\alpha = 0,89$ para Fatores Interpessoais e do Ambiente de Trabalho, $\alpha = 0,84$ para Fatores Psicossomáticos e de Condições de Trabalho, $\alpha = 0,86$ para Fatores Administrativo-laborais e $\alpha = 0,78$ para Fatores de Gestão do Tempo e da Carreira. No anexo I encontra-se a apresentação da Figura 4 com os fatores e suas definições. Na análise fatorial realizada por Jesus e Murcho (2014) constatou-se que os quatro fatores explicam 66,3% da variância total.

Os Fatores Interpessoais e do Ambiente de Trabalho, com seis itens, referem ao relacionamento interpessoal no trabalho e às condições do próprio ambiente de trabalho. Os Fatores Psicossomáticos e de Condições de Trabalho estão associados aos aspectos psicoemocionais e físicos dos indivíduos e às condições ocupacionais. Os Fatores de Gestão do Tempo e da Carreira, com quatro itens, estão relacionados à gestão pessoal do tempo no trabalho e à evolução profissional na carreira. Os Fatores Administrativo-Laborais, com quatro itens, estão relacionados ao próprio trabalho e à relação que o trabalhador estabelece com a organização onde trabalha (Jesus & Murcho, 2014).

Durante o processo de validação da EFAL (Jesus & Murcho, 2014) foi aplicado em uma amostra de 194 enfermeiros, de ambos os gêneros, que trabalhavam em hospitais e centros de saúde públicos da região do Algarve. Para as respostas foi utilizada uma escala de frequência com seis pontos contendo as palavras “pouco” e “muito” nas extremidades.

Ao se comparar os instrumentos psicométricos validados sobre o absenteísmo laboral com a mensuração direta por meio do cálculo do índice de absenteísmo laboral é observada uma diferença de concepção teórica a respeito do tema. Enquanto os autores que validaram as escalas (Paget et al., 1998; Jesus & Murcho, 2014) compreendem o absenteísmo laboral como um fenômeno psicológico que envolve a percepção de mal-estar no trabalho e desencadeia faltas e afastamentos do trabalho, os autores que relatam a mensuração por meio do cálculo baseado na frequência de faltas e afastamentos (Marras, 2005; Tonelli, 2010) entendem o absenteísmo laboral como um número bruto resultante da frequência de faltas e afastamentos que ocorre em uma organização.

Apesar de ser um tema com relevância tanto nos estudos nacionais quanto nos internacionais, o absenteísmo laboral não dispõe de muitos instrumentos validados. Utilizando os termos “absenteísmo / escala / instrumento / validação” e “absenteeism / validation / scale” na base do Periódicos Capes não foram encontrados outros instrumentos sobre a temática.

3 Adaptação de instrumentos psicológicos

A avaliação psicológica é utilizada em distintos contextos da atuação dos profissionais da área. Na clínica os testes psicológicos são ferramentas para diagnósticos, nas organizações fornecem embasamento para seleção e avaliações diversas e na pesquisa é um dos principais recursos dos psicólogos. Pasquali (2010) aponta para os relatos de que 3.000 a.C. os testes psicológicos já eram utilizados para a seleção de pessoal.

No campo organizacional, os testes psicológicos começaram a se popularizar como ferramentas utilizadas para seleção de pessoal no ano de 1917. Foi a partir de então que os testes Alfa e Beta começaram a serem utilizados para selecionar os recrutas que participariam da primeira guerra mundial. Os testes Alfa foram elaborados para os recrutas alfabetizados, já os testes Beta foram desenvolvidos para os recrutas analfabetos (Goodwin, 2005).

Porém, apesar do esforço dos profissionais para desenvolver instrumentos com legitimidade para avaliar o maior número possível de pessoas, a utilização de um instrumento psicométrico em uma população diferente daquela para qual o instrumento foi validado não é indicada, pois as características populacionais e ambientais podem ser distintas diminuindo, substancialmente, a eficácia do instrumento (Beaton, Bombardier, Cuiilemin, & Ferraz, 2000). Por isso, deve-se realizar uma adaptação transcultural do instrumento que deseja aplicar em uma população distinta daquela para a qual ele foi validado (Borsa, Damásio, & Bandeira, 2012).

A finalidade da adaptação transcultural de um instrumento psicológico é garantir a equivalência entre o instrumento adaptado e o original e propiciar uma compreensão adequada dos itens para a população alvo (Beaton, et al., 2000). Uma das vantagens da adaptação transcultural de um instrumento psicológico é a possibilidade da realização de estudos de comparação do funcionamento de um construto em duas ou mais culturas (Pacico, 2015).

De acordo com Cassepp-Borges, Balbinotti e Teodoro (2010), durante o processo de adaptação de um instrumento psicológico é preciso considerar que esse instrumento será aplicado em uma nova realidade, sendo provável a existência de diferenças linguísticas ou culturais entre a população para a qual o instrumento foi validado inicialmente e a população alvo da adaptação. Por isso, o processo de adaptação deve ser sistematizado para aumentar a probabilidade de que transcorra adequadamente e preserve a característica de conteúdo e capacidade avaliativa do instrumento.

Para se realizar a adaptação transcultural de um instrumento psicométrico é necessário que se respeite algumas etapas. Segundo Borsa et al. (2012) tais etapas são: 1ª - tradução do instrumento do idioma original para o idioma da população alvo em diferentes versões, 2ª - síntese das versões traduzidas do instrumento, 3ª - avaliação da síntese por parte de juízes especialistas no tema, 4ª - avaliação do instrumento por parte do público alvo, 5ª - tradução reversa do instrumento, 6ª - desenvolvimento de um estudo piloto e a avaliação da estrutura fatorial do instrumento adaptado.

Sobre a tradução do instrumento do original para o idioma da população alvo, é importante evitar a tradução literal das palavras do idioma, visto que isso pode prejudicar a compreensão dos itens por parte dos respondentes futuros (Borsa et al., 2012). Há a indicação de que a tradução seja realizada por tradutores bilíngues independentes a fim de minimizar possíveis vieses culturais, de compreensão teórica ou prática, linguísticos ou psicológicos. Também é preciso cuidar para que os itens do instrumento traduzido tenham linguagem clara, pertinência prática, relevância e adequação teórica (Cassepp-Borges et al., 2010).

Em relação à síntese das versões traduzidas, Borsa et al. (2012) indicam que haja ao menos duas versões, traduzidas por pessoas diferentes, do instrumento original. Então, deve-se comparar os instrumentos e detectar discrepâncias semânticas, idiomáticas, conceituais, contextuais e linguísticas com o objetivo de se obter uma única versão. Os autores ainda apontam que essa síntese deve ser realizada por um comitê composto por juízes e autores.

Posteriormente à etapa anterior, os pesquisadores devem solicitar uma avaliação da síntese para uma equipe de *experts* da área de avaliação do instrumento. Essa equipe também deverá avaliar quesitos como o *layout*, a estrutura, a instrução, a adequação e abrangência das expressões utilizadas no instrumento (Borsa et al., 2012).

Com a finalidade de averiguar se os itens, as instruções e a escala de resposta estão adequados para o público em questão, realiza-se a avaliação pelo público alvo. Nessa etapa é necessário utilizar respondentes similares ao público que se destina o instrumento (Borsa et al., 2012). Os autores ainda destacam que nessa etapa não são realizados procedimentos estatísticos. Todavia, é importante ter um *feedback* dos avaliadores a respeito da adequação do instrumento.

A última etapa da adaptação do instrumento antes da execução do estudo piloto é a tradução reversa. O propósito dessa etapa é constatar se a versão traduzida está refletindo de maneira adequada o conteúdo do item original (Borsa et al., 2012). Para essa etapa os tradutores não devem ser os mesmos que realizaram a primeira tradução do instrumento. Segundo Borsa et al. (2012) a tradução reversa não necessariamente chegará a um item literalmente igual ao original. O importante é constatar que os itens possuem equivalência conceitual.

Para se constatar a validade e a fidedignidade do instrumento adaptado é necessário efetuar um estudo piloto (Borsa et al., 2012). Os autores acrescentam que devem ser realizados quantos estudos pilotos forem necessários para avaliar se o instrumento realmente está pronto para ser utilizado. Nesses estudos pilotos também é indispensável a participação do comitê de *experts*.

As etapas citadas se caracterizam como passos importantes para a adaptação transcultural e validação de instrumentos psicológicos. Entretanto, segundo Borsa et al. (2012) pode haver alterações na ordem de execução de tais etapas. Um exemplo é a adaptação de

instrumentos entre distintas culturas que utilizam o mesmo idioma. Nesse caso seria necessária uma adaptação semântica, mas não seria necessária a tradução do instrumento.

Balluerka, Gorostiaga, Alonso-Arbiol e Haranburu (2007) também pontuam os passos para se realizar uma adaptação transcultural de um instrumento psicométrico. Esses, numa adaptação do instrumento NEO PI-R (Inventário de Personalidade NEO) da língua inglesa para o espanhol, executaram a adaptação do instrumento respeitando a seguinte ordem de procedimentos: seleção de tradutores profissionais para executarem a tradução, escolha da tradução mais adequada, realização das correções necessárias na tradução escolhida, realização de um estudo piloto com o instrumento adaptado, a aplicação em uma amostra ampla e representativa do instrumento e, por fim, a comprovação da equivalência dos itens entre o instrumento original e o adaptado.

Mesmo quando o instrumento original se encontra em português, mas foi validado para a população de Portugal, entende-se que é necessário realizar o processo de adaptação transcultural. Isso ocorre devido ao fato de que as diferenças culturais, de valores e linguísticas poderiam enviesar a utilização do instrumento para uma amostra diferente daquela para a qual ele foi previamente validado (Cassepp-Borges et al. 2010).

3.1 Validade e fidedignidade dos testes psicológicos

Segundo Alchieri e Cruz (2003, p. 47) a validade de um instrumento psicométrico pode ser definida como “a capacidade de realmente medir aquilo a que se propõe”. Já Pasquali (2003) entende que a validade de um instrumento psicológico está relacionada ao fato dele ser capaz de mensurar de maneira adequada as propriedades comportamentais que se apresentam como manifestações do traço latente que se deseja medir.

Tendo em vista a observação de Pasquali (2003) sobre a validade dos testes psicológicos, deve-se ponderar que as teorias prévias ao desenvolvimento do teste psicológico é que indicam quais os comportamentos estão relacionados com os traços

latentes em questão. Essa é uma validade hipotética que será confirmada ou não com as análises estatísticas pertinentes.

Sobre a validade de critério de um teste psicológico, Pasquali (2003) a define como “o grau de eficácia que ele tem em prever um desempenho específico de um sujeito”. Nesse ponto agrega-se a faculdade de predição à já esperada mensuração das propriedades comportamentais que refletem um traço psicológico.

Há também, segundo Pasquali (2003), uma distinção entre a validade preditiva e a validade concorrente. Enquanto na primeira há uma diferença temporal na aplicação do teste a ser validado e na aplicação do teste critério, na segunda os testes são aplicados simultaneamente. O autor acrescenta que o fato de a informação ser obtida simultaneamente ou posteriormente não é relevante para finalidade de validação de um teste psicológico.

Segundo Pasquali (2003), um teste comprovadamente válido pode ser utilizado como critério para a validação de um novo teste psicológico, no caso da validade de critério. Contudo, deve-se garantir que haja correlação adequada entre os dois testes utilizados, com no mínimo $r=0,75$.

O termo validade de conteúdo refere-se à capacidade que um teste possui de representar os comportamentos que expressam o traço latente que o teste se propõe a mensurar (Pacico & Hutz, 2015). Já a validade de construto diz respeito ao quanto um teste é capaz de mensurar um conceito teórico (Anastasi & Urbina, 2000).

Sobre a fidedignidade dos testes psicológicos, Alchieri e Cruz (2003) apontam que se refere à estabilidade que um teste possui para medir com a mesma precisão determinado construto, independente de impactos provenientes da aplicação em tempos diferentes. A estatística utilizada para aferir o nível de fidedignidade do teste é o coeficiente alpha de Cronbach, com aceitação $\alpha \geq 0,70$.

Além do cálculo do coeficiente alpha de Cronbach, Pasquali (2003) sugere que a correlação pode ser utilizada para investigar a fidedignidade de um teste psicológico. Para tanto é necessário aplicar um delineamento de pesquisa que compare os *scores* dos sujeitos no teste a ser validado com os *scores* dos mesmos sujeitos em teste já validado. Um coeficiente de correlação aceitável é igual ou superior a $r=0,80$.

Sobre os fatores externos que podem influenciar a fidedignidade de um teste estão a variabilidade da amostra de sujeitos e o comprimento do teste. Amostras grandes no momento da validação e testes com muitos itens favorecem a fidedignidade do teste psicológico (Pasquali, 2003).

Utilizando como referência as informações apresentadas nesta seção, a conclusão é de que há diferentes tipos de validade dos instrumentos psicométricos, como a validade de conteúdo, de critério e de construto. A garantia da validade de um instrumento ocorre por meio do embasamento teórico utilizado na elaboração do instrumento, já a confiabilidade pode ser verificada no resultado do coeficiente alpha de Cronbach.

4 Objetivo

O objetivo do estudo é realizar uma adaptação transcultural da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (Jesus & Murcho, 2014) para a população brasileira. Por se tratar de um tema que possui alto índice de relação com a saúde do trabalhador (Reis, et al., 2003; Wüñch, 2004; Andrade et al., 2008) e com a competitividade das organizações (Aguiar & Oliveira, 2009) é razoável que sejam desenvolvidos ou adaptados para a população brasileira questionários que possam avaliar os antecedentes do absenteísmo laboral nas organizações. Além disso, há lacunas de pesquisa sobre a temática, pois, não foram encontradas escalas sobre os fatores de absenteísmo laboral validadas para a população brasileira.

Os instrumentos psicométricos, além da finalidade de avaliação individual, também podem ser utilizados para aferir a eficácia de um programa de intervenção (Pacico, 2015). De tal modo, a Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral, desde que validada para a população brasileira, poderá cumprir a função de ferramenta de diagnóstico sobre os antecedentes do absenteísmo laboral.

Por isso será realizada uma validação transcultural do instrumento de Jesus e Murcho (2014). O instrumento em questão foi escolhido para apresentar contundência estatística e por levar em consideração a diversidade de fatores que podem provocar a intenção de absenteísmo, desde aqueles relacionados às condições de trabalho até aqueles inerentes ao indivíduo.

5 Método

O presente trabalho, para atingir os objetivos propostos, contou com 3 etapas. A primeira etapa se consistiu de procedimentos teóricos para a adaptação semântica da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral. Na segunda etapa foi realizado o estudo A, com a coleta de dados e análise exploratória dos mesmos. Por fim, na terceira etapa, foi realizado o estudo B, com uma nova coleta de dados que foram utilizados para a análise confirmatória.

5.1 Procedimentos

Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia, como consta no parecer consubstanciado de número 1.206.214 que foi publicado no sítio virtual da Plataforma Brasil no dia 29 de agosto de 2015.

5.1.1 Adaptação do Instrumento

Para a concretização da adaptação semântica do instrumento, foram executadas 3 etapas. Na 1ª etapa houve a adaptação semântica do instrumento, na 2ª etapa o instrumento adaptado passou pelo crivo do público alvo e na 3ª etapa o instrumento adaptado foi submetido para os juízes avaliarem a adequação semântica dos itens.

A 1ª etapa consistiu na adaptação semântica do instrumento, visto que o mesmo já se encontrava na língua portuguesa, como foi concebido, e por isso não foi necessário a tradução. Então, o autor deste trabalho realizou a adaptação semântica dos termos utilizados nos itens do instrumento com a finalidade de adequar a linguagem para a população brasileira de modo que mantivesse o significado conceitual dos itens.

Na etapa de adaptação semântica do instrumento optou-se por dividir o item 3 do instrumento original em outros 2 itens. No instrumento original o item constava como “estresse e ansiedade”. Como são dois construtos distintos, foram separados para que o instrumento esteja em concordância com a recomendação de Pasquali (2010) que aponta o critério da simplicidade para que cada item expresse apenas um construto. Na Tabela 1 há a

apresentação da comparação entre os itens do instrumento original e os itens do instrumento que foi adaptado semanticamente para a população brasileira.

Tabela 1 - Comparação entre o instrumento original e o instrumento adaptado.

Instrumento Original	Instrumento Adaptado
1- Insatisfação com a organização dos serviços.	1- Me sinto insatisfeito com a organização das tarefas.
2- Falda de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes/doentes, etc.).	2- Não me sinto reconhecido profissionalmente pelos meus colegas.
3- Estresse e ansiedade.	3- Me sinto estressado.
	4- Me sinto ansioso.
4- Sentir-se injustiçado no serviço/instituição onde trabalha.	5- Me sinto injustiçado no serviço/instituição onde trabalho.
5- Cansaço.	6- Me sinto cansado.
6- Baixa remuneração.	7- Sou mal remunerado.
7- Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada.	8- Sinto necessidade de tempo para continuar meus estudos.
8- Problemas com os colegas.	9- Tenho problema de relacionamento com meus colegas.
9- Sobrecarga de trabalho.	10- Me sinto sobrecarregado de tarefas.
10- Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola, etc.).	11- Sinto necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares urgentes.
11- Problemas com superiores hierárquicos.	12- Tenho problemas com meu supervisor.
12- Trabalho por turnos.	13- Trabalho por turnos.
13- Não gostar das funções desempenhadas.	14- Não gosto das funções que desempenho.
14- Instabilidade laboral.	15- Sinto que posso perder o emprego a qualquer momento.
15- Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas.	16- Me sinto impossibilitado de realizar atividades de lazer.
16- Sentir que estagnou na carreira.	17- Me sinto estagnado na carreira profissional.
17- Mau ambiente de trabalho.	18- Tenho um mau ambiente de trabalho.
18- Desmotivação.	19 - Me sinto desmotivado.

19- Deficientes condições físicas de trabalho.

20- Sinto que as condições físicas são inadequadas.

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Na 2ª etapa o instrumento foi submetido ao crivo de 10 trabalhadores formalmente empregados para a verificação do nível de compreensão dos mesmos a respeito dos itens e das instruções de preenchimento do questionário. Os instrumentos (anexo II) foram entregues separadamente para cada um dos indivíduos e foi solicitado que os mesmos realizassem apontamentos em relação à existência de dúvidas sobre a compreensão semântica do instrumento. Os participantes desta etapa responderam que não tiveram dúvidas quanto à compreensão dos itens ou em relação ao texto de instrução para o preenchimento do questionário.

Na 3ª etapa, foram distribuídos questionários adaptados (anexo II) para que uma amostra de dez juízes pudesse avaliar a semântica e os aspectos teóricos dos itens do questionário, todos os juízes são doutores em psicologia. No material entregue para os juízes havia um espaço destinado à realização de críticas ou sugestões quanto à adequação semântica dos itens do instrumento. Nesta etapa houve um índice de concordância superior a 80% em relação às questões semânticas do instrumento, por isso os itens não foram modificados.

5.1.2 Coleta de dados

Com a finalidade de validar a Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (Jesus & Murcho, 2014) para a população brasileira, houve 2 estudos. O estudo A foi executado com a finalidade de realizar a análise fatorial exploratória, enquanto o estudo B serviu para a realização da análise confirmatória por meio da equação estrutural.

O número de participantes definidos para a validação do instrumento foi compatível com as instruções de Pasquali (2005), que pondera que o número de participantes adequado para uma pesquisa é: entre cinco e dez participantes para cada item do instrumento; ou cem participantes para cada fator medido no instrumento; ou no mínimo duzentos participantes.

Levando-se em consideração que nessa pesquisa busca-se validar um instrumento para a realidade brasileira, com a finalidade de aumentar a representatividade da população brasileira na amostra pesquisada, optou-se por realizar a coleta de dados virtual no estudo A. Tal escolha permitiu maior heterogeneidade da amostra por abranger distintas regiões do país contempladas com respondentes da pesquisa. Para a aplicação virtual foi desenvolvido um questionário no aplicativo *googledocs*, que é gratuito. O questionário foi enviado para os potenciais respondentes por meio da rede de relacionamentos virtuais denominada *Facebook*.

Segundo Prieto (2010), os testes informatizados, quando comparados aos testes presenciais, apresentam vantagens em relação à economia de material, tempo de aplicação, correção e armazenamento de dados. Além disso, os sistemas informáticos permitem maior segurança para os dados da pesquisa.

Estudo A – Análise Exploratória

Para a finalidade de análise fatorial exploratória o estudo A contou com uma amostra de 227 participantes, sendo 133 mulheres e 94 homens. Os participantes tinham, no momento em que o questionário foi aplicado, no mínimo 18 anos de idade, com idade média de 28 anos e desvio padrão de 8,6. Além disso, o tempo médio de trabalho na empresa em que estavam empregados no momento do estudo foi de três anos e seis meses, com desvio padrão de 5,6. Todos os participantes da primeira coleta de dados responderam os questionários por meio da ferramenta virtual *Googledocs*, que foram distribuídos em grupos de categorias profissionais na rede social *Facebook*. O instrumento aplicado nesses participantes pode ser visualizado no anexo III. Dos indivíduos que receberam o questionário virtual, aproximadamente, 5% o responderam.

Na Tabela 2 estão dispostos os dados biográficos dos participantes do estudo A. O nível de escolaridade com maior frequência entre os participantes foi o ensino médio completo, com 86 indivíduos. A maior parte dos participantes estavam solteiros quando responderam os questionários, 131 indivíduos. Por fim, o estudo contou com indivíduos

residentes de 20 estados do Brasil, além do Distrito Federal, sendo Minas Gerais e São Paulo os estados com maior frequência de participantes.

Tabela 2 - Dados biográficos dos participantes do estudo A

Variáveis biográficas	Frequência	Porcentagem (%)	Média	Desvio padrão
Gênero				
Masculino	94	41,4		
Feminino	133	58,5		
Idade (anos)			28,5	8,6
Tempo de trabalho (anos)			3,5	5,6
Nível de escolaridade				
Ensino fundamental incompleto	5	2,2		
Ensino fundamental completo	7	3,1		
Ensino médio incompleto	15	6,6		
Ensino médio completo	86	37,6		
Ensino superior incompleto	62	27,3		
Ensino superior completo	31	13,7		
Pós-graduação incompleta	5	2,2		
Pós-graduação completa	16	7		
Estado civil				
Solteiro	131	57,7		
Casado	67	29,5		
União Estável	27	11,9		

Viúvo	2	0,9
Estado de residência		
Acre	1	0,44
Amapá	1	0,44
Amazonas	20	8,81
Bahia	2	0,88
Ceará	3	1,32
Distrito Federal	5	2,2
Espírito Santo	2	0,88
Goiás	10	4,4
Maranhão	18	7,92
Mato Grosso	8	3,5
Minas Gerais	58	25,6
Pará	3	1,3
Paraíba	1	0,44
Paraná	9	4
Pernambuco	5	2,2
Rio de Janeiro	9	4
Rio Grande do Sul	16	7
Roraima	1	0,44
Santa Catarina	9	4
São Paulo	43	18,9

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Estudo B – Análise Confirmatória

Para a realização da análise fatorial confirmatória foi realizado o estudo B com uma nova coleta de dados, desta vez com 202 participantes, sendo 114 mulheres e 88 homens. No momento da aplicação do questionário todos os indivíduos tinham, no mínimo, 18 anos de idade. Já a idade média dos participantes foi de 28 anos com desvio padrão de 9,6.

Nessa amostra os dados foram coletados presencialmente em espaços públicos da cidade de Uruaçu-GO. A opção pela coleta presencial de dados ocorreu devido ao baixo índice de respostas obtidas por meio da coleta virtual, já que apenas, aproximadamente, 5% das pessoas que receberam o questionário virtual o responderam. O instrumento aplicado nesses participantes pode ser verificado no anexo IV.

Na Tabela 3 está a apresentação dos dados biográficos dos participantes da segunda coleta de dados. O tempo médio de trabalho na empresa em que estavam empregados no momento da coleta de dados foi de três anos e sete meses com desvio padrão de 3,84. Já o nível de escolaridade predominante foi o ensino superior incompleto, contando com 86 indivíduos. Por fim, a maioria dos participantes da amostra estavam solteiros, com 123 indivíduos.

Tabela 3 - Dados biográficos dos participantes do estudo B

Variáveis biográficas	Frequência	Porcentagem (%)	Média	Desvio padrão
Gênero				
Masculino	88	43,5		
Feminino	114	56,4		
Idade (anos)			28,5	9,6
Tempo de trabalho (anos)			3,6	3,84
Nível de escolaridade				
Ensino fundamental completo	11	5,4		
Ensino médio incompleto	8	4		
Ensino médio completo	74	36,6		
Ensino superior incompleto	86	42,6		
Ensino superior completo	19	9,4		
Pós-graduação incompleta	1	0,5		
Pós-graduação completa	3	1,5		
Estado civil				
Solteiro	123	60,9		
Casado	79	39,1		

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

6 Resultados e Discussão

6.1 Estudo A – Análise Fatorial Exploratória

Para a realização da análise estatística dos dados foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences – SPSS 21*. Foi verificada a presença de dados extremos (*outliers*) e de dados omissos (*missing values*), que não excederam 5% em relação ao tamanho da amostra, proporção considerada ideal por Tabachnick e Fidell (2007). Os dados encontrados apresentaram a normalidade esperada, tendo como referência o índice máximo de assimetria proposto por Miles e Shevlin (2001), entre o intervalo de ± 1 .

Para verificação da adequação da amostra, foi realizado o teste KMO (Kayser-Meyer-Olkin), o valor resultante foi 0,91, sendo considerado adequado de acordo com as recomendações de Hair, Anderson, Tatham e Black (2005). Também foi executado o teste de Esfericidade de Bartlett's para verificar se um modelo de análise fatorial seria indicado para as variáveis e a amostra da pesquisa, o resultado foi $\chi^2 = 1917,170$; $p \leq 0,001$, considerado adequado (Hair et al., 2005), os índices citados podem ser verificados na Tabela 4.

Tabela 4 - Testes KMO e Bartlett's

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0,915
	Approx. Chi-Square		1917,17
Bartlett's Test of Sphericity			
	df		190
	Sig.		0

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Tendo em vista que a amostra respeitava os pressupostos estatísticos, os dados foram submetidos às análises subsequentes com o objetivo de verificar o número de fatores que constituem o instrumento e distinguir quais os itens representantes de cada fator. Para verificar o número de fatores possíveis foi executado o teste *Principal Components*, com o

estabelecimento padrão do programa para autovalores iguais ou maiores que 1. Os resultados da análise *Principal Components*, dispostos na Tabela 5, demonstram que a matriz indica 4 fatores com autovalor superior a 1. Todavia, o único fator com percentual de variância explicada significativo foi o primeiro fator, tendo 38,68% de variância explicada, os outros fatores obtiveram valores inferiores a 8% de variância explicada.

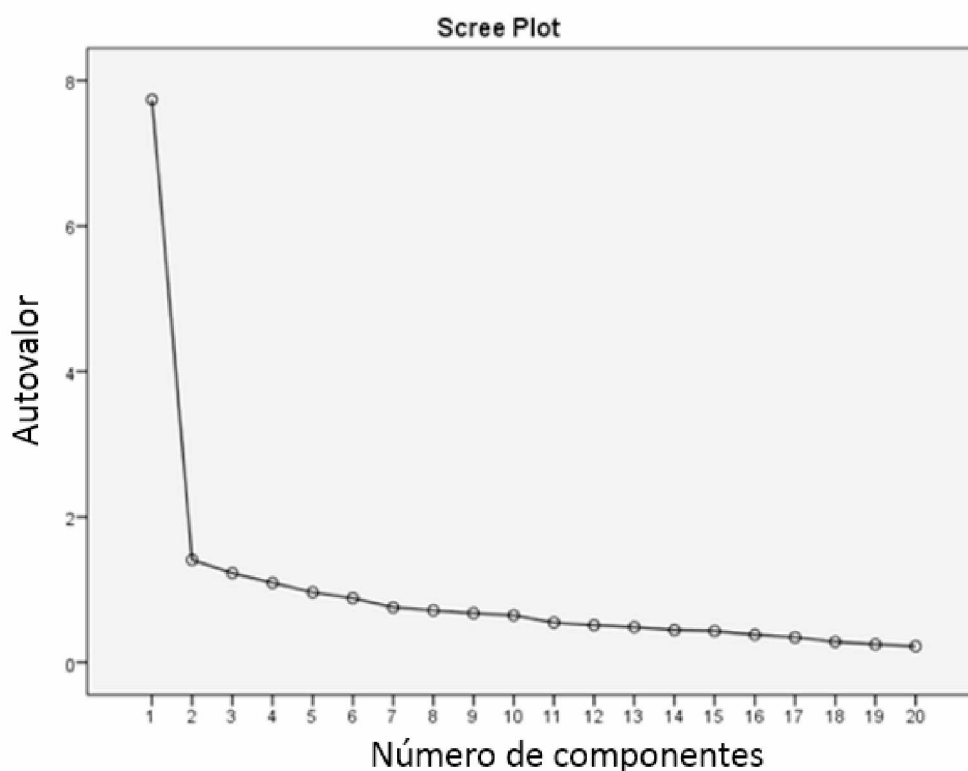
Tabela 5 - Fatores extraídos da análise (*Principal Components*)

Fator	Autovalores	Variância (%)	Variância Acumulada (%)
1	7,737	38,684	38,684
2	1,409	7,045	45,729
3	1,229	6,143	51,871
4	1,093	5,465	57,336

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Para complementar os dados do teste *Principal Components* foi realizado o teste *Scree Plot*, o gráfico que apresenta o resultado do teste *Scree Plot* pode ser verificado na Figura 2. Neste gráfico é evidente o predomínio de um único fator, que alcança *eigenvalue* próximo a 8 e é responsável pela maior variância explicada, além de haver uma redução gradativa dos outros fatores. Tendo como referência os resultados dos dois testes realizados, definiu-se que o instrumento é unifatorial.

Figura 2 - Gráfico Scree Plot para análise fatorial.



Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Com a finalidade de obter maior precisão para a solução fatorial do instrumento, foram adotados critérios mais rígidos, com autovalor maior ou igual a 1,5 e cargas fatoriais maiores ou iguais a 0,40, que atende a recomendação mínima Tabachnick e Fidell (2007). Então, após o estabelecimento destes critérios, foi realizado o teste *Principal Axis Factoring*, com rotação *direct oblimin*.

Os resultados da análise *Principal Axis Factoring* podem ser verificados na Tabela 6, que dispõe da carga fatorial e das comunalidades de cada item, além do autovalor do único fator extraído e do coeficiente alfa de Cronbach do instrumento. O fator extraído possui autovalor de 7,73 e variância explicada de 38,68%. Os itens 8 e 13 foram excluídos do instrumento porque não atingiram a carga fatorial mínima de 0,40.

Em sequência à realização *Principal Axis Factoring* foram realizadas as análises para a verificação da consistência interna da escala resultante da análise fatorial. Para tal finalidade

o critério utilizado foi o coeficiente alpha de Cronbach, pois este é o critério mais utilizados pelos pesquisadores para apresentar os índices de confiabilidade (Hair et al., 2005).

O único fator extraído do instrumento obteve $\alpha = 0,91$, sendo considerado bastante satisfatório de acordo com Hair et al. (2005), que sugere como valor mínimo $\alpha = 0,70$. Houve 18 itens agrupados no fator (o oitavo e o décimo terceiro item foram excluídos do instrumento para a segunda etapa de aplicação por não apresentarem as cargas fatoriais mínimas).

Tabela 6 - Cargas fatoriais e comunalidades dos itens do instrumento

No meu trabalho eu...	Carga fatorial	Comunalidades
1- Me sinto insatisfeito com a organização das tarefas.	0,57	0,415
2- Não me sinto reconhecido profissionalmente pelos meus colegas.	0,519	0,492
3- Me sinto estressado.	0,682	0,702
4- Me sinto ansioso.	0,543	0,459
5- Me sinto injustiçado no serviço/instituição onde trabalho.	0,726	0,618
6- Me sinto cansado.	0,671	0,629
7- Sou mal remunerado.	0,611	0,425
9- Tenho problema de relacionamento com meus colegas.	0,419	0,547
10- Me sinto sobrecarregado de tarefas.	0,646	0,525
11- Sinto necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares urgentes.	0,495	0,462
12- Tenho problemas com meu supervisor.	0,568	0,505
14- Não gosto das funções que desempenho.	0,538	0,542
15- Sinto que posso perder o emprego a qualquer momento.	0,455	0,659
16- Me sinto impossibilitado de realizar atividades de lazer.	0,697	0,615
17- Me sinto estagnado na carreira profissional.	0,66	0,634
18- Tenho um mau ambiente de trabalho.	0,773	0,667
19 - Me sinto desmotivado.	0,816	0,721

20- Sinto que as condições físicas são inadequadas.	0,655	0,601
Autovalor	7,737	
Variância explicada (%)	38,683	
Alpha de Cronbach	0,91	
Números de itens adequados	18	
Número de itens excluídos	2	

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando os resultados da Tabela 6 verifica-se que o item “13-Trabalho por turnos” não obteve carga fatorial adequada e foi excluído do instrumento. Uma hipótese para tal fato é a possibilidade de a pesquisa ter contado com uma amostra homogênea neste quesito. Outro item excluído do instrumento por não dispor da carga fatorial mínima foi o item “8-Sinto necessidade de tempo para continuar meus estudos”.

Os dois itens que obtiveram as maiores cargas fatoriais foram os itens “18-Tenho um mau ambiente de trabalho”, com 0,77, e “19-Me sinto desmotivado”, com 0,81. Sobre o ambiente de trabalho Bonatti (2011) verificou que há uma relação entre a percepção de clima organizacional por parte dos trabalhadores e o absenteísmo laboral, como o ambiente de trabalho é uma das variáveis que influenciam o clima organizacional, é plausível que tenha uma carga fatorial elevada. Já sobre a motivação, não foram encontrados estudos sobre sua relação com o absenteísmo laboral.

Já o resultado obtido nesta pesquisa, de um fator extraído, não foi congruente com o resultado do estudo original, no qual foram extraídos quatro fatores. Porém, ao se analisar a nomenclatura dos fatores propostos pelos autores (Jesus & Murcho, 2014) constatou-se alta similitude entre os mesmos, podendo ser observada até mesmo entre os itens da escala original que compõem fatores distintos.

Um exemplo da similitude observada entre os fatores do instrumento original (Jesus & Murcho, 2014) ocorre entre o item “17-Mau ambiente de trabalho” e o item “19-Deficientes condições físicas de trabalho”, o item 17 foi categorizado nos “fatores interpessoais e do ambiente de trabalho” e o item 19 foi categorizado nos “fatores psicossomáticos e de

condições de trabalho”. Os próprios itens resguardam uma semelhança conceitual, pois as condições físicas de trabalho são componentes do próprio ambiente de trabalho, além disso, os autores não propuseram qualquer distinção teórica entre os termos referidos nos fatores do instrumento, o que denota uma limitação teórica do mesmo.

Além dos aspectos citados, sobre a similitude entre os fatores do instrumento original e em relação aos itens de fatores distintos, Jesus e Murcho (2014) relatam que os itens da escala mensuram a percepção dos trabalhadores sobre variáveis relacionadas ao mal-estar no trabalho, que por sua vez é um antecedente do absenteísmo laboral. Além disso, tendo em vista o instrumento validado por Paget et al. (1998), a percepção de mal-estar no trabalho pode ser compreendida como a variável latente que provoca as faltas ou afastamentos do trabalho, o que caracteriza a manifestação comportamental do construto absenteísmo laboral. Por isso, o fator extraído do instrumento validado nesta pesquisa é entendido como a percepção dos trabalhadores sobre o mal-estar no trabalho e os itens constituintes no instrumento são variáveis antecedentes à percepção de mal-estar no trabalho.

A proposta de extração de quatro fatores e a nomenclatura utilizada no instrumento são conflitantes, já que os autores relatam “quanto maior for o valor do escore fatorial médio, maior será a percepção da importância que o respondente dará ao fator de mal-estar relacionado com o absenteísmo laboral” (Jesus & Murcho, 2014, p. 23). O conflito ocorre porque o instrumento (Escala Fatorial de Absenteísmo Laboral) mensura, conforme os autores, a percepção de mal-estar no trabalho, que por sua vez é um fator componente do absenteísmo laboral. Jesus e Murcho (2014) relatam, porém, que o absenteísmo laboral e a percepção de mal-estar são construtos distintos.

Logo, a utilização do nome “Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral” não seria adequada, visto que a escala mensura é a percepção dos trabalhadores sobre mal-estar no trabalho. Por isso, o nome sugerido para a escala validada para a população brasileira é Escala de Percepção dos Antecedentes de Absenteísmo Laboral.

6.2 Análise Fatorial Confirmatória

A análise fatorial confirmatória é uma técnica de modelação com finalidade de verificar a validade de teorias que propõem relações hipotéticas entre distintas variáveis. Nas equações estruturais tais relações são representadas por parâmetros que definem a intensidade com que as variáveis denominadas independentes atuam sobre as variáveis dependentes (Marôco, 2014).

Com a finalidade de realizar a análise fatorial confirmatória para definir o melhor ajuste para o modelo unifatorial proposto para a EFAL foi utilizado o pacote estatístico AMOS (*Analysis of Moment Structures*), versão 21. Os dados analisados foram provenientes da segunda coleta de dados, na qual foi utilizado um instrumento de 18 itens (anexo IV).

A qualidade de ajustamento global do modelo fatorial foi baseada na verificação dos seguintes índices: qui-quadrado (χ^2), GFI (*goodness of fit index*), CFI (*comparative fit index*), SRMR (*standardized root mean square residual*) e RMSEA (*root mean square error of approximation*). Os índices de qualidade de ajustamento que foram usados como parâmetro de análise para os resultados dessa pesquisa foram retirados de Marôco (2014).

Na tabela 7 é possível verificar os índices de ajustamento do modelo proposto. O qui-quadrado apresenta índice adequado, de 260,7. O GFI, com 0,87, e o CFI, com 0,86 não apresentam índices elevados de ajustamento, mas atendem ao mínimo citado por Marôco (2014). Já o RMSEA, com 0,07 e o SRMR com 0,06 apresentam níveis que sustentam o adequado ajuste do modelo.

Tabela 7 - Índices de ajustamento do modelo unifatorial

Índice de ajustamento	Valor obtido
χ^2 - Qui-quadrado	260,7*
GFI	0,87*
CFI	0,86*
RMSEA	0,07*
SRMR	0,06*

Nota. Fonte: Dados da pesquisa. * $p < 0,001$.

Na Figura 3 está o diagrama com a representação estrutural do modelo. Ressalta-se que os itens 8 e 13 foram excluídos previamente do instrumento utilizado para a realização da modelagem estrutural por não atenderem aos critérios dispostos na análise fatorial exploratória.

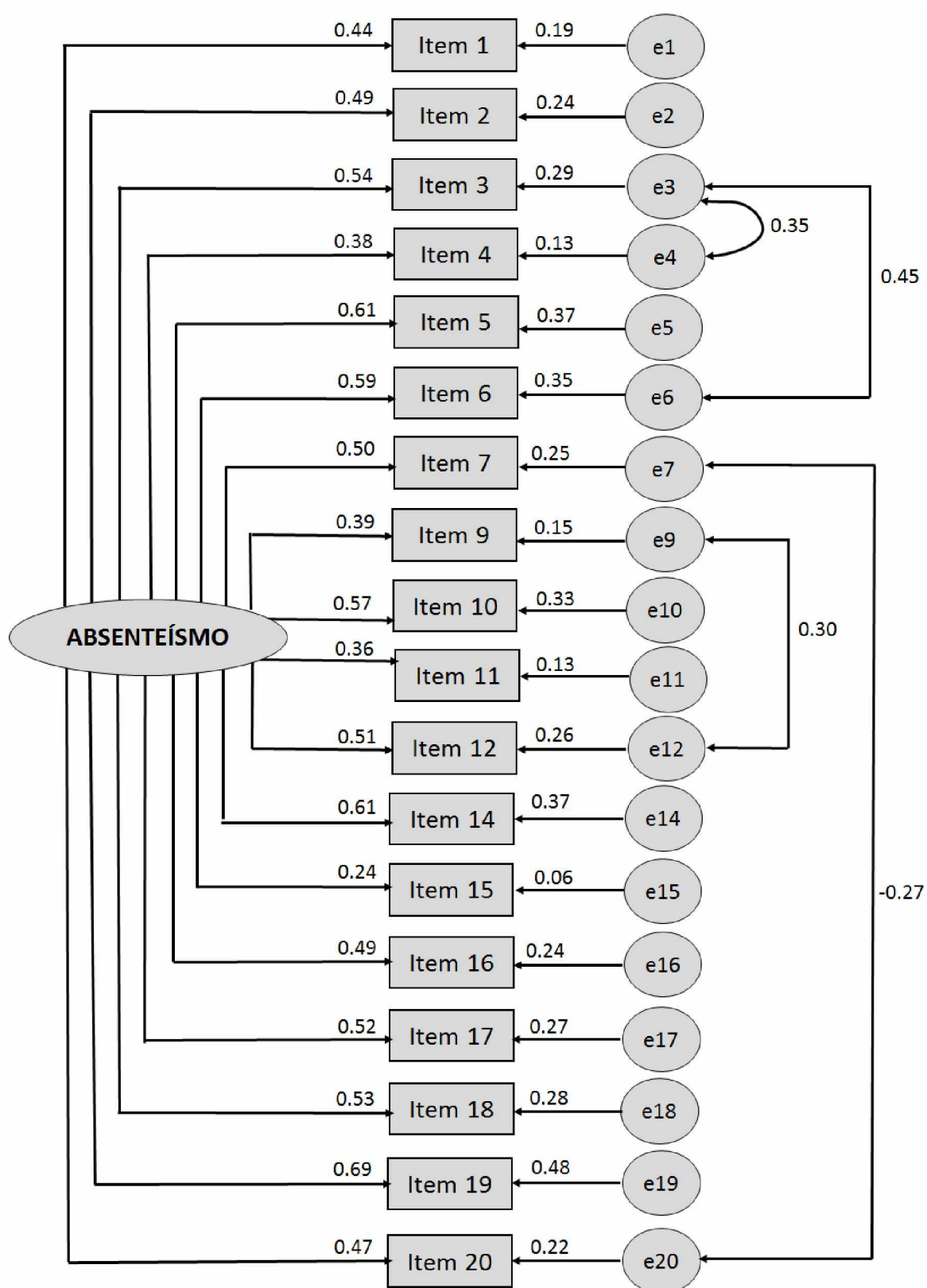
As cargas fatoriais mais baixas foram encontradas nos itens 4, 9, 11 e 15 que ficaram abaixo de 0,40. Os itens 5, 14 e 19 apresentam as cargas fatoriais mais altas, com índices acima de 0,60. Com exceção dos itens 4, 9, 11 e 15, todos os itens apresentaram cargas fatoriais superiores a 0,40. Além disso, o item 15 também apresenta um $r^2 = 0,06$, indicando um baixo coeficiente de explicação da variância do item pela variável latente.

O item 3 dispõe de covariância do erro tanto com o item 4 quanto com o item 6. Tal fato, apesar de constatado no modelo estrutural, pode ser compreendido ao verificar que os itens questionam os respondentes sobre estresse, ansiedade e cansaço, conceitos que rotineiramente são dispostos no senso comum como elementos associados. Deste modo, a covariância dos resíduos não prejudica a relação estabelecida entre os itens e a variável latente.

Entre o item 9 (Tenho problema de relacionamento com meus colegas) e o item 12 (Tenho problemas com meu supervisor) há uma covariância dos resíduos, todavia, os itens parecem apresentar alguma similitude, já que o supervisor não deixa de ser um colega de trabalho. Também há uma covariância entre os resíduos dos itens 7 (Sou mal remunerado) e

do item 20 (Sinto que as condições físicas são inadequadas), que foi considerada no modelo para se chegar ao melhor ajuste.

Figura 3 - Modelo Ajustado ($p \leq 0,001$).



Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

7 Conclusão

Diante da importância do absenteísmo laboral para a análise do comportamento organizacional, este trabalho teve como objetivo a adaptação transcultural de uma escala de absenteísmo laboral. Os procedimentos de adaptação foram baseados em Borsa et al. (2012) e as análises realizadas resultou em um instrumento válido e fidedigno que pode ser utilizado para a população brasileira, disponível no anexo IV. O nome proposto para o instrumento é Escala de Percepção de Antecedentes do Absenteísmo Laboral e a sugestão é que seja utilizado para diagnósticos sobre a percepção dos trabalhadores a respeito de variáveis que antecedem a percepção no trabalho.

Da escala original, 2 itens foram excluídos por não atenderem aos critérios adotados para a validação do instrumento, de cargas fatoriais superiores a 0,40. Além disso, nesta validação os resultados indicam que o instrumento é unifatorial, o que difere da proposta de Jesus e Murcho (2014), que determinaram a existência de 4 fatores para a escala.

A respeito da dimensão unifatorial do instrumento, há o entendimento de que o absenteísmo laboral possui uma dimensão latente, a percepção dos trabalhadores sobre o mal-estar no trabalho, e uma manifestação comportamental, a falta ou o afastamento do trabalho. Tendo como referência o fato de a dimensão latente do construto ser a percepção sobre o mal-estar no trabalho, o fator extraído foi nomeado como fator de mal-estar no trabalho.

No tocante às questões teóricas relacionadas ao absenteísmo laboral, foi notado que há distintos entendimentos sobre o tema, gerando confusões conceituais. Neste estudo, há a conclusão de que o absenteísmo laboral é um construto psicológico que dispõe de uma dimensão latente, a percepção de mal-estar no trabalho, e uma manifestação comportamental, a falta ou o afastamento do trabalho. Por isso, o resultado derivado de cálculos pela frequência de faltas (Marras, 2005; Tonelli, 2010) é incompleto para mensurar o fenômeno e serve, exclusivamente para relatar a manifestação comportamental do fenômeno.

Uma limitação encontrada neste estudo se refere à amostra da segunda coleta de dados. Enquanto na primeira coleta de dados houve a tentativa de preservar a maior variabilidade da amostra, utilizando coleta de dados virtual e contando com indivíduos residentes de distintos estados do Brasil, a segunda amostra contou com membros residentes de apenas uma cidade. Tal fato pode ser incitado maior homogeneidade da amostra, o que não é desejável, pois, segundo Pasquali (2010) resultados mais precisos são garantidos pela maior variabilidade da amostra.

Como agenda para futuras pesquisas no Brasil há a sugestão de temas como a relação entre o absenteísmo laboral e da legislação trabalhista, o índice de desemprego geral e as condições locais de infraestrutura, visto que não foram encontrados estudos nacionais sobre tais temas. Ademais, a maioria dos estudos sobre o tema encontrados na literatura nacional contam com amostras compostas exclusivamente por servidores públicos, o que dificulta a generalização dos resultados.

8 Referências

- Abbad, G., Puente-Palácios, K., & Gondin, S. M. (2014). Abordagens Metodológicas em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia*, 1 (2), 71-88.
- Aguiar, G. A., & Oliveira, J. R. (2009). Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo da saúde. *Revista de Ciências Gerenciais*, 13 (18), 95-113.
- Alchieri, J. C., & Cruz, R. M. (2003). *Avaliação psicológica: conceito, métodos e instrumentos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem Psicológica* (7ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Andrade, T. B., Andrade, F. B., Souza, M. G., & Simões, M. P. (2008). Prevalência de Absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. *Scientia Médica*, 18 (4), 166-171.
- Arai, M., & Thoursie, P. S. (2005). Incentives and selection in cyclical absenteeism. *Labour Economics*, 12 (2), 269-280.
- Araújo, J. P. (2012). *Afastamento do trabalho: Absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília. Recuperado de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/11239>
- Balasteghin, F. S., Morrone, L. C., & Silva, J. S. (2014). Absenteísmo-doença de curta duração entre operadores de telemarketing. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 12 (1), 16-20.
- Balluerka, N., Gorostiaga, A., Alonso-Arbiol, I., & Haranburu, M. (2007). La adaptación de instrumentos de medida de unas culturas a otras: una perspectiva práctica. *Psicothema*, 19 (1), 124-133.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. R. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *SPINE*, 25 (24), 3186-3191.

Bonatti, C. L. (2011, dezembro). *Influência da força do clima sobre o absenteísmo* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília. Recuperado de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/10209>

Borges, L. d., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. Bastos, *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (2ª ed., pp. 25-72). Porto Alegre: Artmed.

Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012, setembro). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos. *Paidéia*, 22 (53), 423-432.

Calheiros, P. R., & Rodrigues, E. C. (2010). Psicologia Organizacional e as ferramentas usadas no enfrentamento do absenteísmo. *Revista de Psicologia da IMED*, 2 (2), 433-440.

Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A., & Teodoro, M. L. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. Em L. Pasquali, *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas* (pp. 506-520). Porto Alegre: Artmed.

Couto, H. A. (1987). Temas de saúde ocupacional: coletânea dos cadernos. Belo Horizonte: ERGO.

Darviri, S. V., & Woods, S. A. (2006, março). Uncertified absence from work and the Big Five: An examination of absence records and future absence intentions. *Personality and Individual Differences*, 41 (2), 359–369.

Dionne, G., & Dostie, B. (2007, outubro). New Evidence of the determinants of absenteeism using linked employer-employee data. *Industrial and Labor Relations Review*, 61 (1), 108-120.

Fahr, R., & Frick, B. (2007, novembro). On the Inverse Relationship between Unemployment and Absenteeism: Evidence from Natural Experiments and Worker Heterogeneity. *IZA Discussion Paper*, 3171, pp. 1-21.

Goodwin, C. J. (2005). *História da psicologia moderna* (M. Rosas, Trad.) São Paulo: Cultrix.

Guirado, G. M., Silva, R. S., & Ferri-de-Barros, J. E. (2012). Cefaleia no trabalho: impacto na produtividade e absenteísmo. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 10 (1), 106-112.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

Hassink, W., & Koning, P. (2005, junho). Do Financial Bonuses to Employees Reduce their Absenteeism? Outcome of a Lottery. *IZA Discussion Paper*, 1644, 1-34.

Herrmann, M. A., & Rockoff, J. E. (2013, outubro). Do Menstrual Problems Explain Gender Gaps in Absenteeism and Earnings? Evidence from the National Health Interview Survey. *Labour Economics*, 24 (1), 12-22.

Jadhav, T. K. (2013, novembro). A Study Of Labour Absenteeism In Sugar Cooperatives: With Special Reference To Sharad Cooperative Sugar Factory Ltd., Narande. *Indian Streams Research Journal*, 3 (10), 1-3.

Jesus, S. N., & Murcho, N. A. (2014). Absenteísmo no trabalho. Em M. M. Siqueira (Ed.), *Novas Medidas do Comportamento Organizacional - Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (pp. 15-24). Porto Alegre: Artmed.

Katz, D., & Khan, R. L. (1973). *Psicologia Social das Organizações* (2ª ed.). (A. Simões, Trad.) São Paulo: Atlas.

Livanos, I., & Zangelidis, A. (2013, abril). Unemployment, Labor Market Flexibility, and Absenteeism: A Pan-European Study. *Industrial Relations*, 52 (2), 492-515.

Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações* (2ª ed.). Lisboa: ReportNumber.

Marras, J. P. (2005). *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Futura.

Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: a guide for students and researches*. Sage Publications: London.

Nguyen, H., Groth, M., & Johnson, A. (2013, junho). When the Going Gets Tough, the Tough Keep Working: Impact of Emotional Labor on Absenteeism. *Journal of Management*, 42 (3) 1-29.

OIT – Organización Internacional del Trabajo. (1989). *Absentismo: causa y control. Enciclopedia de Salud e Seguridad en El Trabajo*. Madrid: OIT.

Pacico, J. C. (2015). Como é feito um teste? Produção de itens. Em C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini, *Psicometria* (pp. 55-70). Porto Alegre: Artmed.

Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2015). Validade. Em C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini, *Psicometria* (pp. 71-84). Porto Alegre: Artmed.

Paget, K. J., Lang, D. L., & Shultz, K. S. (1998). Development and validation of an employee absenteeism scale. *Psychological Reports*, 82 (1), 1144-1146.

Palheta, Cláudio A. F. (2016). *Estudo do absenteísmo por doença entre trabalhadores de uma indústria do Estado do Amazonas* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Amazonas, Manaus. Recuperado de <http://tede.ufam.edu.br/handle/tede/5150>

Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.

Pasquali, L. (2005). *Análise Fatorial para Pesquisadores*. Brasília: LabPAM.

Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed.

Person, L. A., & John, O. P. (2004). *Personalidade: Teoria e Pesquisa* (8ª ed.). Porto Alegre: Artmed.

- Prieto, G. (2010). Testes Informatizados. Em L. Pasquali, *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas* (pp. 467-489). Porto Alegre: Armed.
- Primo, G. M., Pinheiro, T. M., & Sakurai, E. (2007). Absenteísmo no trabalho em saúde: fatores relacionados. *Revista Médica de Minas Gerais*, 17 (4), 260-268.
- Reis, R. J., La Rocca, P. F., Silveira, A. M., Bonilla, I. M., Giné, A. N., & Martín, M. (2003). Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais da enfermagem. *Revista Saúde Pública*, 37 (5) 616-623.
- Santana, L. L., Sarquis, L. M., Brey, C., Miranda, F. M., & Felli, V. E. (2016, março). Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital do sul do Brasil. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 37 (1), 1-8.
- Scoppa, V. (2010, dezembro). Worker Absenteeism and Incentives: Evidence from Italy. *Managerial and Decision Economics*, 31 (8), pp. 503-515.
- Scoppa, V., & Vuri, D. (2014, maio). Absenteeism, unemployment and employment protection legislation: evidence from Italy. *IZA Discussion Paper*, 7091, pp. 2-35.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5ª ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tonelli, D. (2010). *Perfil do absenteísmo-doença em indústria do interior paulista, 2007 a 2009* (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual Paulista, Botucatu. Recuperado de <http://repositorio.unesp.br/handle/11449/96450/>
- Wünch, V. F. (2004). Perfil epidemiológico dos trabalhadores. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 2 (2), 103-117.
- Ziebarth, N. R. (2013, outubro). Long-term absenteeism and moral hazard—Evidence from a natural experiment. *Labour Economics*, 24, pp. 277-292.

9 Anexos

Anexo I – Definição dos fatores do instrumento original

Figura 4 – Definição dos fatores do instrumento original.

Fator (subescala) da EFAL	Definição	Itens retidos após análise fatorial	Índice de precisão (α)
EFAL 1 – Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho	São os FMERALS que derivam da relação com outras pessoas e do próprio ambiente de trabalho.	8, 11, 13, 14, 17 e 18	0,89
EFAL 2 – Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho	São os FMERALS que estão associados a aspectos psicofuncionais e físicos e com as condições ocupacionais.	3, 5, 9, 12 e 19	0,84
EFAL 3 – Fatores administrativo-laborais	São os FMERALS que estão associados ao próprio trabalho e à relação que o trabalhador estabelece com ele e com a organização onde trabalha.	1, 2, 4 e 6	0,86
EFAL 4 – Fatores de gestão do tempo e da carreira	São os FMERALS que estão associados à gestão do tempo e à evolução profissional na carreira.	7, 10, 15 e 16	0,78
EFAL – Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral; α – consistência interna; FMERAL – fator de mal-estar relacionado com o absenteísmo laboral.			

Nota. Fonte: Jesus & Murcho (2014).

Anexo II – Questionário entregue para juízes

Estamos investigando sobre as intenções de absenteísmo. Abaixo estão listados 20 itens referentes à investigação. Cada uma das afirmações abaixo representa um comportamento, sentimento ou percepção do trabalhador em relação ao seu trabalho. Pedimos, por gentileza, sua contribuição na análise da redação e compreensão semântica de cada item, tendo em vista que este instrumento foi validado para a população portuguesa. Caso haja, em sua opinião, palavras de difícil compreensão, sentido dúbio ou incompleto, pedimos para que você reescreva o item de modo a torná-lo mais compreensível para uma amostra de trabalhadores brasileiros com no mínimo primeiro grau completo. Por favor, formule a redação no espaço em branco abaixo de cada item.

No meu trabalho eu...

- 1- Me sinto insatisfeito com a organização dos serviços.
- 2- Me sinto reconhecido profissionalmente pelos outros profissionais.
- 3- Me sinto estressado.
- 4- Me sinto ansioso.
- 5- Me sinto injustiçado no serviço/instituição onde trabalho.
- 6- Me sinto cansado.
- 7- Sou mal remunerado.
- 8- Me sinto com necessidade de tempo para formação continuada/pós-graduação.
- 9- Tenho problema com meus colegas.
- 10- Me sinto sobrecarregado de tarefas.
- 11- Me sinto com necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis.
- 12- Tenho problemas com meu supervisor.
- 13- Trabalho por turnos.
- 14- Não gosto das funções que desempenho.

15- Me sinto instável.

16- Me sinto impossibilitado de realizar atividades.

17- Me sinto estagnado na carreira.

18- Tenho um mau ambiente de trabalho.

19 - Me sinto desmotivado.

20- Tenho deficientes condições físicas.

Dados complementares:

Sexo: () Masculino () Feminino

Nível de escolaridade: _____

Anexo III – Questionário aplicado na 1ª coleta de dados

Estamos desenvolvendo uma pesquisa sobre o absenteísmo, que se caracteriza pela ausência do empregado no trabalho. Por isso precisamos da sua colaboração. Garantimos seu anonimato e não é necessário que você se identifique em nenhum local. Por favor, responda o questionário abaixo de acordo com a orientação.

Abaixo estão frases que apontam sobre como você se sente no seu trabalho. Responda o quanto você concorda com elas ou não no espaço delimitado a frente de cada frase. Para isso, utilize as opções entre 1 e 4 que representam:

1	2	3	4
Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente

No meu trabalho eu...

1- Me sinto insatisfeito com a organização das tarefas. ()

2- Não me sinto reconhecido profissionalmente pelos meus colegas. ().

3- Me sinto estressado. ()

4- Me sinto ansioso. ()

5- Me sinto injustiçado no serviço/instituição onde trabalho. ()

6- Me sinto cansado. ()

7- Sou mal remunerado. ()

8- Sinto necessidade de tempo para continuar meus estudos. ()

9- Tenho problema de relacionamento com meus colegas. ()

10- Me sinto sobrecarregado de tarefas. ()

11- Sinto necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares urgentes. ()

12- Tenho problemas com meu supervisor. ()

13- Trabalho por turnos. ()

14- Não gosto das funções que desempenho. ()

15- Sinto que posso perder o emprego a qualquer momento. ()

16- Me sinto impossibilitado de realizar atividades de lazer. ()

17- Me sinto estagnado na carreira profissional. ()

18- Tenho um mau ambiente de trabalho. ()

19 - Me sinto desmotivado. ()

20- Sinto que as condições físicas são inadequadas. ()

Dados complementares:

Escolaridade: _____

Estado Civil: _____

Idade: _____

A quanto tempo está no mercado de trabalho: _____

A quanto tempo trabalha na organização atual: _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Anexo IV – Escala de Percepção dos Antecedentes do Absenteísmo laboral

Estamos desenvolvendo uma pesquisa sobre o absenteísmo, que se caracteriza pela ausência do empregado no trabalho. Por isso precisamos da sua colaboração. Garantimos seu anonimato e não é necessário que você se identifique em nenhum local. Por favor, responda o questionário abaixo de acordo com a orientação.

Abaixo estão frases que apontam sobre como você se sente no seu trabalho. Responda o quanto você concorda com elas ou não no espaço delimitado a frente de cada frase. Para isso, utilize as opções entre 1 e 4 que representam:

1	2	3	4
Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente

No meu trabalho eu...

1- Me sinto insatisfeito com a organização das tarefas. ()

2- Não me sinto reconhecido profissionalmente pelos meus colegas. ().

3- Me sinto estressado. ()

4- Me sinto ansioso. ()

5- Me sinto injustiçado no serviço/instituição onde trabalho. ()

6- Me sinto cansado. ()

7- Sou mal remunerado. ()

9- Tenho problema de relacionamento com meus colegas. ()

10- Me sinto sobrecarregado de tarefas. ()

11- Sinto necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares urgentes. ()

12- Tenho problemas com meu supervisor. ()

14- Não gosto das funções que desempenho. ()

15- Sinto que posso perder o emprego a qualquer momento. ()

16- Me sinto impossibilitado de realizar atividades de lazer. ()

17- Me sinto estagnado na carreira profissional. ()

18- Tenho um mau ambiente de trabalho. ()

19 - Me sinto desmotivado. ()

20- Sinto que as condições físicas são inadequadas. ()

Dados complementares:

Escolaridade: _____

Estado Civil: _____

Idade: _____

A quanto tempo está no mercado de trabalho: _____

A quanto tempo trabalha na organização atual: _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Anexo V - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) para participar de uma pesquisa sobre Absenteísmo sob a responsabilidade dos pesquisadores Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior e o mestrando em Psicologia – Processos Organizacionais (UFU) Marco Aurélio Silva Esteves.

Sua participação na pesquisa consistirá apenas em responder a um questionário. Este Termo de Consentimento será obtido pelas próprias pesquisadoras, após breve explicação sobre o estudo, para que somente depois de sua assinatura lhe seja apresentado o questionário.

Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição. Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim sua identidade será preservada. O risco que você corre por participar da pesquisa é o de ser identificado, todavia, os pesquisadores garantem que tomarão todas as medidas para que isso não aconteça.

Você não terá nenhuma despesa ou ganho financeiro por participar da pesquisa. Os riscos relacionados com sua participação são mínimos, uma vez que não haverá identificação. Os benefícios relacionados com a sua participação são que após a conclusão desse estudo, poderemos compreender melhor aspectos relacionados ao perfil de empreendedores atuais e futuros. Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você. Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Prof. Dr. Sinésio Gomide Jr (sinesiogomide@uol.com.br), Marco Aurélio Silva Esteves (estevesmarco@outlook.com) - Av. Maranhão, s/nº, Bloco 2 C - Campus Umuarama -Bairro: Jardim Umuarama - Uberlândia-MG. CEP: 38400-902. Tel: (34) 3218-2235.

Poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres-
Humanos – Universidade Federal de Uberlândia: Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A,
sala 224, Campus Santa Mônica – Uberlândia –MG, CEP: 38408-100; fone: 34-3239-4131.

Uberlândia, ____ de _____ de 2015.

Assinatura dos pesquisadores

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante da pesquisa