

ANTECEDENTES DO ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO COM OPERADORES DE PRODUÇÃO DE UM FRIGORÍFICO DE AVES

ANTECEDENTS OF ABSENTEEISM: A STUDY WITH PRODUCTION WORKERS FORM A POULTRY SLAUGHTERHOUSE

EGNALDO SILVA

Fundação Getulio Vargas (FGV)
sincronia.pn@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-7624-0121>

LUCIA BARBOSA DE OLIVEIRA

Fundação Getulio Vargas (FGV)
lucia.oliveira@fgv.br
<https://orcid.org/0000-0001-7792-5552>

JOAQUIM RUBENS FONTES-FILHO

Fundação Getulio Vargas (FGV)
joaquim.rubens@fgv.br
<https://orcid.org/0000-0001-6377-1185>

R E S U M O

Este estudo investiga fatores que contribuem para o absenteísmo de operadores de produção de um frigorífico de aves, com foco nas demandas do trabalho, *burnout*, qualidade da relação líder-liderado (LMX) e comprometimento organizacional afetivo. A pesquisa foi realizada em um frigorífico avícola no Triângulo Mineiro e envolveu 157 operadores. Os dados foram analisados por meio de modelagem de equações estruturais. Os resultados mostraram que as demandas do trabalho contribuem para a exaustão e o desligamento, componentes do *burnout*, enquanto a qualidade da relação líder-liderado reduz as demandas percebidas. Além disso, o comprometimento organizacional afetivo, influenciado pela exaustão e desligamento, teve efeito significativo na redução do absenteísmo. A pesquisa contribui para a compreensão das dinâmicas psicossociais no setor frigorífico, caracterizado por condições laborais adversas. De uma perspectiva aplicada, as evidências apontam que intervenções focadas na gestão de demandas e no fortalecimento da relação líder-liderado podem contribuir para mitigar o absenteísmo.

P A L A V R A S - C H A V E

Absenteísmo, demandas do trabalho, *burnout*, relação líder-liderado (LMX), comprometimento organizacional.

A B S T R A C T

This study investigates factors that contribute to absenteeism among production operators in a poultry processing plant, focusing on job demands, burnout, leader-member exchange (LMX) quality, and affective organizational commitment. The research was conducted in a poultry processing plant in the Triângulo Mineiro region and involved 157 operators. Data were analyzed using structural equation modeling. The results showed that job demands contribute to exhaustion and depersonalization – both dimensions of burnout –, while leader-member exchange quality reduces perceived demands. Additionally, affective organizational commitment, influenced by exhaustion and depersonalization, had a significant effect in reducing absenteeism. This study contributes to the understanding of psychosocial dynamics in the poultry processing sector, which is characterized by adverse working conditions. From an applied perspective, the findings suggest that interventions focused on managing job demands and strengthening leader-member relationship can help mitigate absenteeism.

K E Y W O R D S

Absenteeism, job demands, burnout, leader-member exchange (LMX), organizational commitment.

INTRODUÇÃO

O absenteísmo, que inclui faltas, atrasos e saídas antecipadas do trabalho durante um determinado período, é um problema tanto para os trabalhadores quanto para as organizações (Harrison & Martocchio, 1998). Da perspectiva do empregado, as faltas ao trabalho, motivadas por razões particulares ou alheias ao seu desejo, contribuem para gerar incerteza em relação à manutenção do emprego e o expõe a questionamentos sobre seu comprometimento com a organização e seus colegas de trabalho.

Da perspectiva da organização, o absenteísmo traz diversos efeitos indesejados, incluindo aumento de gastos com horas extras, redução de produtividade, sobrecarga de trabalho, com impactos diretos e indiretos sobre os custos de produção, sendo considerado um importante indicador de desempenho organizacional (Žižek, Nedelko & Mulej, 2020). As medidas de contenção do absenteísmo adotadas pelas empresas incluem sanções disciplinares, como advertências e suspensões do trabalho, acompanhamentos e validação da veracidade e autenticidade de atestados médicos, programas de ergonomia e adaptação do ambiente, além de programas motivacionais e de engajamento do trabalhador (Johns, 1997).

Nos estudos sobre o absenteísmo, tem-se buscado avaliar tanto seus antecedentes quanto suas consequências. Com relação aos antecedentes, há estudos envolvendo *burnout* (Dyrbye, Shanafelt, Johnson P, Johnson L, Satele & West, 2019), demandas do trabalho (Norberg, Alexanderson, Framke, Rugulies & Farrants, 2020; Vignoli, Guglielmi, Bonfiglioli & Violante, 2016), comprometimento

organizacional (Hausknecht, Hiller & Vance, 2008; Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020), além do papel das lideranças (Ferreira, Martinez, Cooper & Gui, 2015; Harms, Credé, Tynan, Leon, & Jeung, 2017).

Desta forma, o presente estudo teve por objetivo analisar a influência desses diferentes aspectos sobre o absenteísmo no setor frigorífico, cujo ambiente de trabalho é caracterizado por temperaturas baixas, ruído intenso, umidade e exposição a riscos biológicos. Além disso, a realização de tarefas repetitivas e fisicamente exaustivas aumenta a ocorrência de lesões por esforços repetitivos, levando muitos trabalhadores a se ausentar como forma de proteger sua saúde física e mental (Dias, Tirloni, Reis, & Moro, 2020; Oliveira & Mendes, 2014; Slade & Alleyne, 2023). A pesquisa quantitativa e transversal envolveu uma amostra de trabalhadores da linha de produção de um frigorífico avícola na região do Triângulo Mineiro.

O trabalho traz uma contribuição importante para a literatura ao analisar conjuntamente diferentes antecedentes do absenteísmo, fornecendo reflexões práticas que podem orientar o desenvolvimento de políticas e práticas para reduzir as faltas ao trabalho. Além disso, observa-se uma carência de estudos nacionais com trabalhadores de linha de produção e, especialmente, focados no absenteísmo – lacuna que o presente estudo busca preencher. Por fim, cumpre destacar que este trabalho se diferencia ao utilizar dados de absenteísmo obtidos a partir dos registros de ponto dos funcionários, e não autorrelatados, contribuindo para uma compreensão mais precisa do fenômeno.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Absenteísmo nas organizações

O absenteísmo corresponde à soma dos períodos em que os empregados estiveram ausentes do trabalho, incluindo faltas, atrasos e saídas antecipadas (Harrison & Martocchio, 1998). O absenteísmo é medido por um valor percentual, chamado de índice de absenteísmo, e seu papel é fornecer informações sobre as horas de trabalho perdidas ao longo do tempo, possibilitando a comparação entre períodos.

Diversos pesquisadores têm buscado compreender o absenteísmo e seus antecedentes (Darr & Johns, 2008; Magee, Caputi, & Lee, 2016). No caso de variáveis sociodemográficas, pesquisas apontam que o absenteísmo está negativamente correlacionado à idade e ao tempo de empresa (Reinwald & Kunze, 2020; Ropponen, Koskinen, Puttonen & Härmä, 2020). Com relação à influência do gênero sobre o absenteísmo, evidências sugerem que as responsabilidades familiares e a dupla carga de cuidado com os filhos e o trabalho levam as mulheres a faltar mais ao trabalho (Patton & Johns, 2007; Wong, Alias, Bhoo-Pathy, Chung, Chong, Kalra & Shah, 2020). Outros fatores associados ao absenteísmo incluem as demandas do trabalho, o estresse e o *burnout*, o comprometimento organizacional e a relação com as lideranças, conforme discutido a seguir.

Demandas do trabalho

As demandas do trabalho e suas implicações têm sido estudadas a partir de diferentes perspectivas, incluindo o Modelo Demanda-Controle (do inglês, *Job Demand-Control Model* ou JD-C) desenvolvido por Karasek (1979). De acordo com o modelo, diferentes estressores presentes no ambiente de trabalho, especialmente num contexto de baixa autonomia e controle, podem afetar a saúde e o bem-estar do trabalhador (Karasek, 1979; Parker, Morgeson, & Johns, 2017). O modelo prevê ainda uma interação entre as demandas do trabalho e a percepção de controle, de forma que as consequências são mais graves quando as demandas são altas e o controle é baixo (Parker et al., 2017).

Pesquisas empíricas em torno do tema apontam que as demandas do trabalho e a falta de autonomia contribuem para o absenteísmo, a intenção de rotatividade e o *burnout* (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Crawford, Lepine, & Rich, 2010; Lee, Migliaccio, Lin & Seto, 2020). O trabalho de Jinnett, Schwatka, Tenney, Brockbank & Newman (2017), por exemplo, mostrou que problemas crônicos de saúde dos empregados contribuem para o absenteísmo no trabalho e que esse impacto é influenciado pela dificuldade física e cognitiva da função. Biron e Bamberger (2012), por sua vez, encontraram evidências de que a percepção de riscos e exposição a incidentes críticos aumentam o absenteísmo, especialmente em ambientes com normas permissivas de ausência e baixo suporte do supervisor. Já a pesquisa realizada por Munyenembe (2022) mostrou que o uso de medidas disciplinares pelos gestores tem um efeito negativo sobre o absenteísmo, mas que essas medidas são mais eficazes quando as demandas físicas e emocionais do trabalho são mais brandas.

Em resumo, altos níveis de exigência no trabalho, combinados com baixa autonomia, tendem a aumentar o absenteísmo, pois geram uma sobrecarga psicológica que pode resultar em afastamentos intencionais ou por motivos de saúde, tanto físicos quanto mentais. Ambientes laborais onde há maior controle sobre as próprias tarefas podem mitigar esses efeitos, promovendo o engajamento e reduzindo a predisposição a faltas não programadas (Munyenembe, 2022; Van Der Doef & Maes, 1999). Por outro lado, a percepção de falta de controle pode levar a um ciclo de estresse crônico, reduzindo a motivação e aumentando as chances de afastamento.

Burnout

O conceito de *burnout* é multidimensional e está associado à exaustão emocional, referente ao sentimento de esgotamento de recursos físicos e emocionais, e à despersonalização ou desligamento do trabalho, que se manifesta por meio de respostas emocionais negativas ou excessivamente desapegadas nas relações interpessoais que acontecem no contexto do trabalho (Hoffmann, Zanini, Moura & Machado, 2019; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Maslach & Leiter, 2017).

Diversos fatores têm sido associados ao *burnout*, incluindo baixa valorização ou reconhecimento, falta de oportunidade de crescimento na carreira, percepção de baixos salários, além da falta de confiança e baixa coesão no relacionamento com pares e supervisores (Allen & Meyer, 1990; Corrêa, Souza & Baptista, 2013; Sisto, Baptista, Noronha & Santos, 2007; Suehiro, Santos,

Hatamoto & Cardoso, 2008). No caso das demandas do trabalho, evidências apontam que sobrecarga de trabalho, pressão no trabalho, ambiguidade e conflito de papéis também contribuem para o *burnout* (Bakker et al., 2014; De Jonge, Dollard, Dormann, Le Blanc, & Houtman, 2000; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001).

Os estudos sobre demandas do trabalho e sua relação com o *burnout* têm dado destaque a trabalhadores que atuam em setores ligados à prestação de serviços, como *call centers* (Consiglio, Borgogni, Alessandri, & Schaufeli, 2013), serviços sociais (Xie, Huang, Cheung, Zhou, & Fang, 2021) e outras atividades em que o trabalhador precisa interagir com clientes (De Jonge et al., 2000; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001). No presente estudo, são investigados trabalhadores que não interagem diretamente com pessoas, mas que estão expostos a condições de trabalho desafiadoras (Oliveira & Mendes, 2014).

A exaustão emocional e a desligamento do trabalho também têm sido investigados sob a ótica da psicodinâmica do trabalho (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994; Dejours, 2007; Dejours, 2015). No caso do desligamento, o trabalhador se distancia da equipe, dos clientes e de todos aqueles que possam exigir atenção e cuidado. O desligamento é identificado pela frieza, indiferença, respostas negativas ou excessivamente desapegadas no trabalho. Já o trabalho exaustivo e desprovido de sentido leva a sentimentos de indignidade, injustiça, vergonha pelo trabalho repetitivo e distante de um ideal social, altruísta, humanista ou político, levando ao sentimento de inutilidade. Esse sentimento molda uma imagem do trabalhador como desdenhado de admiração, respeito e prestígio pelo outro, levando à vivência depressiva e condensando sentimentos de indignidade, inutilidade e desqualificação (Dejours et al., 1994; Dejours, 2007; Dejours, 2015).

A Relação Líder–Liderado

A teoria LMX (*leader-member exchange theory*) tem como foco a liderança a partir da relação entre líder e liderado, representando uma nova abordagem em relação às teorias centradas nas características e comportamentos do líder. Segundo a teoria LMX, líderes tendem a desenvolver relações mais distantes ou mais próximas com seus liderados, em oposição à ideia de que a relação com todos os liderados seria homogênea (Graen & Uhl-Bien, 1995).

Quando a relação líder-liderado é mais próxima e de alta qualidade, os liderados têm a confiança de seu líder e recebem mais apoio, recursos e oportunidades de desenvolvimento. Por outro lado, quando a relação é mais distante, os liderados tendem a receber menos atenção, suporte e *feedback*, o que pode contribuir para a despersonalização e o *burnout* (Harms et al., 2017). A meta-análise realizada por Harms et al. (2017) mostrou que níveis mais altos de liderança transformacional e LMX estão associados a níveis mais baixos de estresse e *burnout* entre subordinados e que níveis mais altos de supervisão abusiva estão associados a níveis mais altos de estresse e *burnout* entre os subordinados.

O absentéismo também tem sido associado às características e comportamentos do líder e à qualidade da relação líder-liderado. Van Dierendonck, Le Blanc e van Breukelen (2002), por exemplo, encontraram evidências de que a qualidade da relação líder-liderado (LMX) influencia

o absentismo dos subordinados e que esta relação é mediada pela reciprocidade. Hassan, Yukl e Wright (2014) identificaram que líderes éticos influenciam positivamente o comprometimento organizacional e contribuem para reduzir o absentismo em organizações públicas. Já Rowold e Laukamp (2009) encontraram uma relação negativa entre liderança carismática e absentismo.

Comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional é definido como o vínculo ou laço psicológico do empregado com a organização em que trabalha (Bastos, Siqueira, Medeiros & Menezes, 2008). Segundo o modelo de três fatores proposto por Allen e Meyer (1990), o comprometimento engloba as dimensões afetiva, normativa e instrumental. A dimensão afetiva se refere ao vínculo emocional do funcionário com a organização, associado a um sentimento de identificação e pertencimento. Já a dimensão normativa se refere ao sentimento de obrigação moral em permanecer na organização, em linha com a ideia de reciprocidade. Por fim, a dimensão instrumental está associada à percepção do funcionário de que há custos envolvidos na sua saída da organização (Allen e Meyer, 1990; Bastos et al., 2008).

Estudos apontam que o comprometimento influencia positivamente o desempenho individual e os resultados organizacionais (Conway & Briner, 2012). Já os antecedentes do comprometimento organizacional incluem satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e oportunidades de desenvolvimento de carreira (Jayasingam & Yong, 2013; Sharma, Sheel, & Vohra, 2013).

A relação entre comprometimento, absentismo e rotatividade também tem sido abordada na literatura. Pesquisas apontam que trabalhadores com elevado comprometimento afetivo são entusiasmados com o trabalho que realizam e empenhados em contribuir para o sucesso da organização, sendo menos propensos a faltar e a deixar a organização (Betiol & Tonelli, 2003; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). A meta-análise conduzida por Meyer et al. (2002) apontou que as dimensões afetiva e normativa do comprometimento estão associadas à saúde e ao bem-estar do trabalhador.

Hipóteses do Estudo

Considerando as bases teóricas que sustentam este estudo, são propostas as seguintes hipóteses:

H1a: As demandas do trabalho influenciam positivamente a exaustão.

H1b: As demandas do trabalho influenciam positivamente o desligamento do trabalho.

H1c: As demandas do trabalho influenciam negativamente o comprometimento organizacional afetivo.

H1d: As demandas do trabalho influenciam positivamente o absentismo.

H2a: A qualidade da relação líder–liderado (LMX) influencia negativamente as demandas de trabalho.

H2b: A qualidade da relação líder–liderado (LMX) influencia negativamente a exaustão.

H2c: A qualidade da relação líder–liderado (LMX) influencia negativamente o desligamento do trabalho.

H2d: A qualidade da relação líder – liderado (LMX) influencia positivamente o comprometimento organizacional.

H2e: A qualidade da relação líder– liderado (LMX) influencia negativamente o absenteísmo.

H3a: A exaustão influencia negativamente o comprometimento organizacional afetivo.

H3b: o desligamento do trabalho influencia negativamente o comprometimento organizacional afetivo.

H4a: A exaustão influencia positivamente o absenteísmo.

H4b: o desligamento do trabalho influencia positivamente o absenteísmo.

H5: O comprometimento organizacional afetivo influencia negativamente o absenteísmo.

MÉTODO

O trabalho no setor frigorífico

Diversos estudos têm mostrado que as condições de trabalho em frigoríficos envolvem riscos psicossociais para os trabalhadores e a possibilidade de desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais, resultando numa frequência de afastamentos maior do que entre a população trabalhadora em geral (de-Quadros & Oliveira, 2024; Petean, Benini & Nemirovsky, 2021; Dias et al., 2020; Oliveira & Mendes, 2014). Os trabalhadores de frigoríficos enfrentam condições extremamente adversas, na medida em que estão expostos diariamente a um ambiente de trabalho violento e emocionalmente desgastante, marcado pelo contato constante com a morte em larga escala. A natureza repetitiva e o ritmo acelerado das atividades agravam o estresse mental, enquanto a necessidade de suprimir emoções para lidar com as tarefas cotidianas resulta em distanciamento emocional e sofrimento psicológico. Esse contexto contribui para altos índices de absenteísmo, exaustão emocional e *burnout* (Dillard, 2008).

Winders e Abrell (2021, p. 23) apontam que, nos Estados Unidos, a força de trabalho envolvida no processamento de carnes e aves é “essencialmente composta por pessoas de cor, com uma grande percentagem de imigrantes e refugiados”. Ainda segundo os autores, boa parte desses trabalhadores são indocumentados, situação que contribui para inibir a comunicação de acidentes de trabalho, ao passo que os relatos de amputações e hospitalizações são elevados, com taxas em média 50% superiores àquelas de outros setores.

Uma revisão da literatura sobre o trabalho em abatedouros revelou que os trabalhadores envolvidos nesta atividade apresentam diferentes problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade, além de uma maior probabilidade de desenvolvimento de distúrbios psiquiátricos. Também são relativamente mais comuns a presença de estresse, traumas e sentimentos de culpa e vergonha, além de níveis reduzidos de bem-estar psicológico (Slade & Alleyne, 2023).

População e Amostra

A pesquisa foi realizada em uma indústria líder mundial na exportação de frangos – com clientes em mais de 130 países – e uma das maiores empresas brasileiras do segmento de aves e carnes processadas. Com mais de 60 anos de existência, a empresa possui 30 unidades de processamento de aves no território nacional e aproximadamente 75 mil funcionários.

A unidade pesquisada está situada no triângulo mineiro e contava, em 28/02/2021, com um quadro total de 756 trabalhadores ativos. Desse total, 503 são operadores de produção no frigorífico de aves, a população alvo deste estudo. Os trabalhadores foram convidados na saída do refeitório a participar voluntariamente da pesquisa, uma vez apresentados seus objetivos e garantia de sigilo dos dados. Ao final, amostra do estudo foi composta de 157 trabalhadores da linha de produção, o que representa uma taxa de resposta de 32% da população.

A amostra foi composta em sua maioria por pessoas jovens (32 anos em média) e idade máxima de 58 anos. Com relação ao gênero, a maioria é mulher (57,3%), um percentual semelhante ao da população (59%). Com relação ao tempo de trabalho na empresa, 25% têm menos de um ano e 25% têm mais de 5 anos.

Quase dois terços da amostra têm ensino médio (58,1%), 17,4% não completou o ensino fundamental e um pequeno número possui ensino superior (6,5%). A amostra está distribuída de maneira equitativa no que se refere a variável filhos menores de 18 anos de idade (sim = 51%; não = 49%). Os trabalhadores estão subdivididos em 52,9% no primeiro turno, seguidos de 42% no segundo turno e 5,1% do terceiro turno, percentuais semelhantes ao da população, que é de 48,7% no primeiro turno, 47,9% no segundo e 3,4% no terceiro turno.

Foram registradas 272 faltas no período dos três meses da pesquisa, com faltas médicas com maior frequência (82,7%), seguidas das faltas legais (15,1%) e faltas injustificadas (2,2%). Quando a pesquisa foi realizada, o país passava pela pandemia de Covid-19 e, para as análises, foram expurgadas as ausências que tivessem relação direta com esta enfermidade.

Medidas

O questionário da pesquisa continha quatro escalas, mais seis itens de caracterização demográfica. As variáveis tempo de empresa, idade e histórico de faltas nos últimos três meses foram obtidas por meio do registro de cartão ponto e cadastro dos funcionários.

O *burnout* foi medido a partir do Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), construído por Halbesleben e Demerout (2005) e validado para o Brasil por Schuster e Dias (2018). A escala contém 13 itens, distribuídos em duas dimensões: exaustão, que mede a pressão afetiva, física e exigências desfavoráveis no trabalho com sete itens; e desligamento do trabalho, que mede o quanto o trabalhador se distancia do objeto, conteúdo e identificação com o trabalho com seis itens. Os itens foram medidos por meio de uma escala Likert de cinco pontos (1=discordo totalmente; 5=concordo totalmente).

As demandas do trabalho foram medidas por meio da escala desenvolvida por De Jonge (1995). Seus oito itens buscam avaliar os estressores psicológicos presentes no ambiente de trabalho, a carga de trabalho e a complexidade da tarefa, e também foram medidos por meio de uma escala Likert de cinco pontos (1=discordo totalmente; 5=concordo totalmente).

A qualidade da relação líder-liderado (LMX) foi medida por meio da escala LMX-7 (Graen & Uhl-Bien, 1995), composta por sete itens, que buscam identificar características do relacionamento entre líder e liderado, como respeito, confiança e obrigação mútua. Cada um dos itens é avaliado a partir de escalas específicas, todas de cinco pontos.

Por fim, o comprometimento organizacional afetivo foi medido por meio da escala com oito itens desenvolvida por Allen e Meyer (1990), também medidos por meio de uma escala Likert de cinco pontos (1=discordo totalmente; 5=concordo totalmente).

ANÁLISE DE DADOS

As estatísticas descritivas foram elaboradas por meio do software SPSS v.22 e a análise fatorial confirmatória (AFC), com AMOS versão 26. Na AFC, o número de fatores é estabelecido a priori, com base em estudos anteriores, e a trajetória ou variância de um dos itens é fixada para identificação do modelo. Os pressupostos de independência de observações, normalidade multivariada das variáveis de medidas ($Skew < 3$ e $Kurtosis < 8$) e ausência de *outliers* (chechado pela distância de Mahalanobis) foram assegurados. Os índices de ajuste das escalas está apresentado na Tabela I.

Tabela I – Índices de Ajuste das Escalas

	χ^2 / gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	IC
Demandas do trabalho	1,21	0,98	0,96	0,97	0,037	[0,000-0,083] p=0,62
Exaustão	0,54	1,00	0,99	1,02	0,000	[0,000-0,051] p=0,95
Desligamento do trabalho	0,90	1,00	0,98	1,01	0,000	[0,000-0,078] p=0,80
LMX	1,26	0,99	0,97	0,98	0,041	[0,000-0,094] p=0,55
Comprometimento Afetivo	1,06	0,99	0,97	0,99	0,020	[0,000-0,083] p=0,71

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES

Os itens que apresentaram carga fatorial abaixo de 0,40 foram retirados do modelo por possuírem baixo valor explicativo na variabilidade da variável latente. Marôco (2014) orienta que itens de medida com carga fatorial abaixo de 0,50 deveriam ser retirados no modelo, mas por outro lado, ressalta a importância de haver pelo menos três ou quatro itens por variável latente para não comprometer medidas de confiabilidade psicométrica. Desta forma, optamos por manter os itens com carga acima de 0,40 e retiramos um item da escala de desligamento do trabalho e um item da escala de exaustão, além de dois itens da escala de comprometimento organizacional afetivo, mantendo as demais escalas inalteradas.

Estas três medidas, GFI, CFI e TLI podem ser classificadas de acordo com os seguintes parâmetros: valores $< 0,80$ ajustamento ruim, $[0,80;0,90[$ ajuste mediano, $[0,90;0,95[$ ajuste bom e $\geq 0,95$ ajuste muito bom (Marôco, 2014). Quanto menor for o RMSEA melhor será o ajuste do modelo. Valores de $RMSEA > 0,10$ são inaceitáveis e indicam um mau ajuste, valores de $[0,05- 0,10]$ são considerados valores aceitáveis e valores menores de $\leq 0,05$ indicam bom ajuste. O p-valor testa a hipótese nula de que RMSEA é menor que 0,05 na população e neste caso desejamos rejeitar a hipótese nula ($p > 0,05$). Como o teste χ^2 é sensível ao tamanho da amostra e a desvios da normalidade, ele tem sido pouco utilizado para interpretação dos resultados. Segundo Marôco (2014), o mais comum tem sido a utilização da razão do qui-quadrado, dividido o valor de qui-quadrado pelo grau de liberdade (χ^2/gf) que deve ficar entre os valores de 1 a 2 para ser considerado bom.

Para análise e interpretação dos dados, foi utilizada a técnica de modelagem de equações estruturais. Esta técnica, além de medir a correlação entre variáveis, pode estimar o impacto dessa correlação por medidas padronizadas de variância similar às medidas de R^2 e estabelecer valores de impacto, similar ao β (beta) nos modelos estatísticos de análises de regressão. A técnica também permite medir a variância correlacionada de erro em cada unidade de medida, assim como o erro padrão de cada construto (fator) e definir o peso de cada variável ou fator no modelo, similar às cargas fatoriais encontradas na técnica de análise fatorial (Hair, Black, Badin, Anderson & Tatham, 2009; Marôco, 2014).

Análises descritivas

Conforme destacado anteriormente, foram obtidos junto à empresa pesquisada os dados relativos às faltas dos operadores de produção nos três meses anteriores à realização da pesquisa. Conforme apresentado na Tabela 2, as faltas médicas foram as mais frequentes, seguidas das faltas legais e faltas injustificadas. Devido à baixa incidência de faltas injustificadas e legais, as análises que se seguem foram conduzidas considerando o número total, que foi de 272 faltas no período de três meses.

Tabela 2 – Faltas por Categoria

	Faltas injustificadas	Faltas legais	Faltas médicas	Total
Faltas ao trabalho	6	41	225	272
Percentual do total	2,2%	15,1%	82,7%	100%

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES A PARTIR DE DADOS DA EMPRESA.

OBS.: DADOS RELATIVOS AOS 3 MESES QUE ANTECEDERAM A REALIZAÇÃO DA PESQUISA.

No registro das faltas, apesar da maior incidência de faltas médicas, apenas 11,5% dos participantes relataram ter algum problema de saúde que exija acompanhamento constante, conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 3 – Problemas de Saúde Relatados

Resposta	Frequência	Percentual
Sim	18	11,5%
Não	138	87,9%
Não disponível	1	0,6%
Total	157	100,0 %

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES A PARTIR DE DADOS DA EMPRESA.

Com a preocupação de que a existência de problemas de saúde poderiam enviesar as análises sobre o absenteísmo (Gimenez-Nadal, Molina, & Velilla, 2022; Guo, Tang & Wang, 2020; Munk Killingmo, Tveter, Småstuen, Storheim & Grotle, 2021), realizamos o teste não paramétrico de Mann-Whitney para amostras independentes e comparamos os grupos que relataram e não relataram ter problemas de saúde que exija acompanhamento constante. Os resultados apontaram não haver diferença significativa entre os grupos ($p > 0,05$).

A Tabela 4 mostra as médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis do estudo.

Tabela 4 – Médias, Desvios-padrão e correlações

Variáveis	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7
1 Desligamento	2,82	0,50							
2 Exaustão	3,25	1,24	0,16**						
3 Demandas	3,26	0,80	0,16**	0,37**					
4 LMX	3,64	0,80	-0,34**	-0,20**	-0,09*				
5 Comp. Afetivo	3,39	0,91	-0,29**	-0,33**	-0,20**	0,26**			
6 Total de Faltas	1,73	3,47	0,00	0,08	-0,03	0,00	-0,17		
7 Tempo Empresa	3,79	5,76	-0,05	-0,07	-0,02	0,00	0,04	-0,12	
8 Idade	32,43	9,92	-0,05	-0,20**	-0,06	0,07	0,23**	-0,13*	0,37**

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES.

OBS.: *P < 0,05; **P<0,01.

Com o intuito de analisar o perfil dos trabalhadores que faltaram e não faltaram ao trabalho no período analisado, assim como a relação entre variáveis demográficas e variáveis de interesse do estudo, foram conduzidos testes não paramétricos de Mann-Whitney, apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 – Testes não paramétricos

Variáveis	Mann-Whitney	Erro padrão	p-value
Gênero (masculino / feminino) x Total de faltas	3.413,5	238,580	0,95
Gênero (masculino / feminino) x Demandas do Trabalho	3.606,5	281,47	0,04
Gênero (masculino / feminino) x Exaustão	4.430,0	281,43	0,00
Idade (abaixo / acima da mediana) x Total de faltas	2.535,5	241,18	0,02
Idade (abaixo / acima da mediana) x Exaustão	2.450,5	284,5	0,03
Idade (abaixo / acima da mediana) x Compr. Afetivo	3.809,5	284,49	0,01
Idade (abaixo / acima da mediana) x Tempo de Empresa	4.253,0	275,85	0,00
Absenteísmo (Sim/Não) x Compr. Afetivo	2.046,0	270,29	0,01
Faltas Médicas (Sim/Não) x Exaustão	3.067,0	255,55	0,02

N=157.

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES

Os testes revelaram, em primeiro lugar, que o gênero não influencia o número de faltas. Por outro lado, as mulheres apresentaram ser mais suscetíveis à percepção de demandas do trabalho e à exaustão. Com relação à idade, considerando aqueles que estão abaixo ou acima da mediana (31 anos), foi possível verificar diferenças significativas entre os grupos em relação ao total de faltas, exaustão, comprometimento afetivo e tempo de empresa. Os trabalhadores mais velhos faltam menos ao trabalho e apresentam menores escores de exaustão, maiores escores de comprometimento afetivo e maior tempo médio de empresa. Também foi possível constatar que os trabalhadores que não faltaram ao trabalho no período são significativamente mais comprometidos do que os que faltaram ao trabalho. Por fim, comparando trabalhadores com e sem faltas médicas, foi possível constatar que a exaustão é maior entre os que tiveram pelo menos uma falta médica no período.

Análise do modelo estrutural

O modelo estrutural apresentado na Figura 1 foi capaz de explicar 5% da variação total do absenteísmo, atingindo valores baixos de ajuste para CFI = 0,874, GFI=0,796, TLI = 0,862, $\chi^2=693,964$, $p = 0,000$, e valores adequados de ajuste para $\chi^2/df = 1,440$, RMSA = 0,053 – IC: [0,044 – 0,062], $p = 0,277$. Esse resultado indica que os predecessores investigados nesta pesquisa não possuem escores equivalentes entre os funcionários absenteístas e não absenteístas. Ou seja, caso existisse um padrão de resposta nos itens investigados seria de se esperar relacionamentos moderados a fortes nas variáveis predecessoras com a variável de interesse, gerando melhores índices de ajuste do modelo.

Apenas a variável comprometimento afetivo teve efeito significativo sobre o absenteísmo ($p < 0,05$). Além disso, 71% da variância do comprometimento afetivo pode ser explicado pelas variáveis de *burnout*, demandas do trabalho e LMX, corroborando resultados de estudos anteriores (Maslach et al., 2001, Lee et al., 2020)

Os caminhos estabelecidos no modelo estrutural entre demandas do trabalho e as dimensões do *burnout* indicam que, na medida em que o escore médio dessa escala aumenta 1 ponto, ele eleva em 1,47 ponto o escore de exaustão e em 0,63 ponto o escore de desligamento, sendo ambos significativos ($p < 0,05$). Estes resultados indicam que o aumento na sobrecarga de trabalho exerce pressão sobre o trabalhador, levando a sintomas de *burnout*. No entanto, o impacto das dimensões do *burnout* sobre o absenteísmo foi insignificante.

Em linha com as hipóteses do estudo, a qualidade da relação líder-liderado (LMX) tem impacto negativo sobre as demandas de trabalho, a exaustão e o desligamento. Ou seja, na medida que o escore médio da qualidade de relação líder e liderado aumenta 1 ponto, os escores de demanda de trabalho se reduzem em -0,17 ponto, os da exaustão em -0,32 ponto e os de desligamento em -0,50 ponto, sendo todos significativos ($p < 0,05$). Mais da metade da variabilidade das dimensões do *burnout* são explicadas pelas variáveis demandas do trabalho e LMX, sendo 53% para o fator de exaustão e 54% do fator desligamento.

Tabela 6 – Efeito total padronizado

Variáveis	LMX	Demandas	Exaustão	Desligamento	Comp. Afetivo
Demandas	-0,202*				
Exaustão	-0,315*	0,668***			
Desligamento	-0,565***	0,482**			
Comp. Afetivo	0,501	-0,375	-0,389**	-0,749***	
Absenteísmo Total	-0,013	0,006	0,113	0,219	-0,292*

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES.

OBS: * P<0,05; ** P<0,01; *** P<0,001.

Constatamos que o aumento na qualidade da relação entre líder e liderado tem um efeito negativo e significativo sobre o desligamento, a exaustão e as demandas de trabalho. Embora o efeito direto de LMX sobre o comprometimento afetivo não seja significativo ($p>0,05$), essa variável afeta indiretamente o comprometimento organizacional afetivo, mediado pelas variáveis de *burnout*. Deste modo, na medida que a qualidade da relação entre líder e liderado aumenta diminuem as demanda do trabalho e o *burnout*, impactando positivamente o comprometimento organizacional afetivo e, conseqüentemente, reduzindo o absenteísmo.

As demandas do trabalho possuem efeito positivo e significativo sobre as duas dimensões do *burnout* (exaustão e desligamento), em linha com as hipóteses do estudo. Já o comprometimento organizacional afetivo tem efeito negativo e significativo sobre o absenteísmo, também conforme esperado. A Tabela 7 sintetiza os resultados do estudo e mostra que, das 14 hipóteses propostas, oito foram confirmadas.

Tabela 7 – Síntese dos Resultados

	Hipóteses	Resultado	Coefficiente Padronizado	P
H1a	As demandas do trabalho influenciam positivamente a exaustão.	Confirmada	0,668	***
H1b	As demandas do trabalho influenciam positivamente o desligamento do trabalho.	Confirmada	0,482	***
H1c	As demandas do trabalho influenciam negativamente o comprometimento organizacional afetivo.	Rejeitada	0,247	0,135
H1d	As demandas do trabalho influenciam positivamente o absenteísmo.	Rejeitada	-0,110	0,295
H2a	LMX influencia negativamente as demandas do trabalho.	Confirmada	-0,202	0,050
H2b	LMX influencia negativamente a exaustão.	Confirmada	-0,180	0,021

	Hipóteses	Resultado	Coefficiente Padronizado	P
H2c	LMX influencia negativamente o desligamento do trabalho.	Confirmada	-0,468	***
H2d	LMX influencia positivamente o comprometimento organizacional afetivo.	Rejeitada	0,004	0,975
H2e	LMX influencia negativamente o absenteísmo.	Rejeitada	0,105	0,313
H3a	A exaustão influencia negativamente o comprometimento organizacional afetivo.	Confirmada	-0,390	0,005
H3b	O desligamento do trabalho influencia negativamente o comprometimento organizacional afetivo.	Confirmada	-0,750	***
H4a	A exaustão influencia positivamente o absenteísmo.	Rejeitada	0,179	0,286
H4b	O desligamento do trabalho influencia positivamente o absenteísmo.	Rejeitada	0,265	0,311
H5	O comprometimento organizacional afetivo influencia negativamente o absenteísmo.	Confirmada	-0,294	0,022

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES.

NOTA: *** P< 0,001.

DISCUSSÃO

No presente estudo foram analisados diferentes antecedentes do absenteísmo – demandas do trabalho, exaustão, desligamento do trabalho, LMX e comprometimento organizacional afetivo –, assim como algumas relações entre essas variáveis. Os resultados mostraram que a exaustão e o desligamento do trabalho não influenciam diretamente o absenteísmo, assim como as demandas do trabalho e LMX. Por outro lado, foi possível verificar que o efeito das demandas do trabalho e de LMX sobre o absenteísmo é mediada pelo *burnout* e pelo comprometimento organizacional afetivo, que por sua vez tem influência negativa e significativa sobre o absenteísmo, em linha com H5.

A influência positiva e significativa das demandas do trabalho sobre as duas dimensões do *burnout* (exaustão, desligamento do trabalho) encontrada no presente estudo (H1a e H1b) corrobora sólidas evidências encontradas na literatura (Crawford et al. 2010; Lee et al., 2020; Parker et al., 2017). A influência negativa de LMX sobre as demandas do trabalho também foi confirmada (H2a), o que sugere que quando o líder desenvolve relações de melhor qualidade com o subordinado, este é capaz de lidar melhor com as demandas do seu trabalho, possivelmente porque recebe melhores orientações ou porque se sente mais atendido em suas necessidades. LMX também teve uma influência negativa e significativa sobre a exaustão (H2b) e o desligamento do trabalho (H2c), duas dimensões do *burnout*. Este resultado corrobora evidências encontradas na literatura e aponta que o líder tem um papel importante na mitigação do *burnout* de seus liderados (Harms et al., 2017).

As hipóteses H3a e H3b também foram confirmadas, indicando que a exaustão e o desligamento do trabalho impactam negativamente o comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores pesquisados. Em outras palavras, o *burnout* contribui para reduzir a conexão emocional do trabalhador com a organização, impactando seu comprometimento afetivo – resultado em linha com a literatura (Barber & Werner, 2024; Traldi & Demo, 2012). Em pesquisa com professores universitários brasileiros, Traldi e Demo (2012) encontraram uma relação positiva entre comprometimento afetivo e bem-estar, ao passo que Barber e Werner (2024) identificaram que o *burnout* contribui para reduzir o comprometimento afetivo de profissionais de recursos humanos.

Análises descritivas adicionais apontaram que, para este grupo de trabalhadores, o gênero não influencia o número de faltas ao trabalho, resultado que corrobora parcialmente a literatura. Por um lado, os estudos de Böheim & Leoni (2020), com trabalhadores austríacos, e de Lauterbach & Kunze (2023), com trabalhadores na Alemanha, chegaram a resultados semelhantes. Por outro lado, há pesquisas em que foram encontradas diferenças entre os gêneros (Mastekaasa, 2020; Reinwald & Kunze, 2020, Roloff, Bonow, Xavier, Silva, Oliveira & Vaz et al., 2021). Este estudo também mostrou que as mulheres são mais suscetíveis às demandas do trabalho e à exaustão, o que pode ser decorrência da dupla jornada de trabalho enfrentada mais pelas mulheres do que pelos homens.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo investigar os fatores que contribuem para o absenteísmo, a partir da análise com uma amostra de operadores de produção em um frigorífico de aves, analisando o impacto das demandas do trabalho, *burnout*, qualidade da relação líder-liderado (LMX) e comprometimento organizacional afetivo. Os resultados mostram que as demandas de trabalho aumentam a exaustão e o desligamento, componentes do *burnout*, enquanto a qualidade da relação líder-liderado reduz as demandas percebidas. O comprometimento organizacional afetivo influencia negativamente o absenteísmo, indicando que trabalhadores mais identificados com a organização tendem a faltar menos.

A pesquisa contribui para a compreensão das dinâmicas psicossociais no setor frigorífico ao revelar que o absenteísmo está relacionado à forma como os trabalhadores percebem as demandas e se relacionam com seus líderes. Esses achados sugerem que intervenções voltadas para o fortalecimento das relações líder-liderado e para o gerenciamento das demandas de trabalho podem reduzir o *burnout* e, conseqüentemente, o absenteísmo.

Ao investigar o setor frigorífico, caracterizado por condições de trabalho adversas, ampliando os riscos psicossociais e os efeitos no comportamento dos trabalhadores, essa pesquisa contribui para ampliar a compreensão do absenteísmo em um setor que tem recebido relativamente pouca atenção.

Entre as limitações da pesquisa, cumpre apontar que alguns índices de ajuste do modelo de equações estruturais (CFI, GFI e TLI) apresentaram valores abaixo do indicado. É também possível ter havido um viés de seleção, com os trabalhadores que aceitaram responder à pesquisa

serem menos propensos a faltar ao trabalho, visto que o número de participantes que tiveram faltas injustificadas em nossa amostra foi relativamente baixo.

Nesse sentido, uma sugestão para pesquisas futuras é a utilização do método de coleta de dados estratificado, onde o pesquisador consegue balancear os grupos em cada modalidade de falta – injustificada, médica e legal. Ademais, seria interessante que os antecedentes do absenteísmo fossem investigados em setores diferentes, mas cujas condições de trabalho também são adversas.

REFERÊNCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barber, E. & Werner, J. M. (2024). The impact of professional networking and burnout on the organizational and professional commitment of human resources professionals. *International Journal of Human Resource Development*, 8(1), 14-26. <https://doi.org/10.2478/ijhrd-2024-0003>
- Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento Organizacional. In *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão* (pp. 49–95). Artmed.
- Betioli, M. I., & Tonelli, M. J. (2003). Absenteísmo e comprometimento: algumas reflexões a partir de um estudo de caso analisado sob a ótica da psicodinâmica do trabalho. *Ação Ergonômica*, 1(4), 34–45.
- Biron, M., & Bamberger, P. (2012). Aversive workplace conditions and absenteeism: Taking referent group norms and supervisor support into account. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 901–912. <https://doi.org/10.1037/a0027437>
- Böheim, R., & Leoni, T. (2020). Absenteeism on bridging days. *Applied Economics Letters*, 27(20), 1667–1671. <https://doi.org/10.1080/13504851.2020.1711504>
- Chakravorty, A., & Singh, P. (2022). Correlates of burnout among Indian primary school teachers. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 589–605. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2420>
- Christopher Westland, J. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476–487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>
- Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schaufeli, W. B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work and Stress*, 27(1), 22–42. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.769325>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2012). Investigating the effect of collective organizational commitment on unit-level performance and absence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(3), 472–486. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02051.x>
- Corrêa, R. Z. A., Souza, M. S. de, & Baptista, M. N. (2013). Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e qualidade de vida de enfermeiros. *Psicologia Argumento*, 31(75), 599–606. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.31.075.DS02>
- Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848. <http://dx.doi.org/10.1037/a0019364>
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293–318. <https://doi.org/10.1037/a0012639>
- De Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blanc, P. M., & Houtman, I. L. D. (2000). The Demand-Control Model: Specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 269–287. <https://doi.org/10.1023/A:1009541929536>
- De Jonge, J. (1995). *Job autonomy, well-being, and health: A study among Dutch health care workers (Issue 1995)* [Rijksuniversiteit Limburg]. <https://doi.org/https://doi.org/10.26481/dis.19960125jj>

- de-Quadros, B. C., & Oliveira, P. A. B. (2024). Hazards of the job: absence of psychosocial risk in Occupational Health Medical Control Programs of slaughterhouses. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 21(4), e20231063. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-1063>.
- Dejours, C. (2007). *A Banalização da Injustiça Social*. 7a ed. Editora FGV.
- Dejours, C. (2015). *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6a ed. Cortez.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Atlas.
- Dias, N. F., Tirloni, A. S., Reis, D. C., & Moro, A. R. P. (2020). Risk of slaughterhouse workers developing work-related musculoskeletal disorders in different organizational working conditions. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 76. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2020.102929>
- Dillard, J. (2008). Slaughterhouse nightmare: psychological harm suffered by slaughterhouse employees and the possibility of redress through legal reform. *Georgetown Journal on Poverty Law & Policy*, 15(2), 391-408.
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*, 18(1), 57. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Cooper, C., & Gui, D. M. (2015). LMX as a negative predictor of presenteeism climate. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(3), 282-302. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2015-0005>
- Gimenez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Velilla, J. (2022). Commuting time and sickness absence of US workers. *Empirica*, 49(3), 691-719. <https://doi.org/10.1007/s10663-022-09534-z>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Guo, M., Tang, K., & Wang, Z. (2020). Commuting time and sickness absence in China: Rural/urban variations and Hukou impacts. *Economic and Labour Relations Review*, 31(1), 76-95. <https://doi.org/10.1177/1035304619899770>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. 6ª ed. Bookman.
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work and Stress*, 19(3), 208-220. <https://doi.org/10.1080/02678370500340728>
- Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 178-194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.006>
- Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 305-350. <https://doi.org/10.1177/014920639802400303>
- Hassan, S., Yukl, G., & Wright, B. E. (2014). Does ethical leadership matter in government? Effects on organizational commitment, absenteeism, and willingness to report ethical problems. *Public Administration Review*, 74(3), 333-343. <https://doi.org/10.1111/puar.12216>. Does
- Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., & Vance, R. J. (2008). Work-unit absenteeism: Effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1223-1245. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.35733022>
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L., & Machado, B. P. (2019). Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação e Pesquisa*, 45, 0-2. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945187263>
- Idris, I., Idris, M. A., Syed-Yahya, S. N. N., & Zadow, A. (2023). Longitudinal effects of quantitative job demands (QJD) on presenteeism and absenteeism: the role of quanji and qualji as moderators. *International Journal of Stress Management*, 30(2), 195-208. <https://doi.org/10.1037/str0000292>
- Jacobsen, D. I., & Fjeldbraaten, E. M. (2020). Exploring the Links Between Part-Time Employment and Absenteeism: the Mediating Roles of Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Public Organization Review*, 20(1), 129-143. <https://doi.org/10.1007/s11115-018-00437-x>
- Jayasingam, S., & Yong, J. R. (2013). Affective commitment among knowledge workers: the role of pay satisfaction and organization career management. *International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3903-3920. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781520>
- Jinnett, K., Schwatka, N., Tenney, L., Brockbank, C. V. S., & Newman, L. S. (2017). Chronic conditions, workplace safety, and job demands contribute to absenteeism and job performance. *Health Affairs*, 36(2), 237-244.

- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12(2), 115–173.
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <http://www.jstor.org/stable/2392498>
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151.
- Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227–261. <https://doi.org/10.1111/isj.12131>
- Lauterbach, A. S., & Kunze, F. (2023). A quasi-experimental exploration of activity-based flexible office design and demographic differences in employee absenteeism. *Environment and Behavior*, 55(1–2), 47–73. <https://doi.org/10.1177/00139165231163549>
- Lee, W., Migliaccio, G. C., Lin, K.-Y., & Seto, E. Y. W. (2020). Workforce development: Understanding task-level job demands-resources, burnout, and performance in unskilled construction workers. *Safety Science*, 123, 104577. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104577>
- Løkke, A.-K., & Krøtel, S. M. L. (2020). Performance evaluations of leadership quality and public sector leaders' absenteeism. *Public Management Review*, 22(1), 96–117. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638441>
- Magee, C. A., Caputi, P., & Lee, J. K. (2016). Distinct longitudinal patterns of absenteeism and their antecedents in full-time Australian employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 24–36. <https://doi.org/10.1037/a0039138>
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. 2ª ed. Report Number.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher*, 39(2), 160–163. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Mastekaasa, A. (2020). Absenteeism in the public and the private sector: Does the public sector attract high absence employees? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(1), 60–76. <https://doi.org/10.1093/jopart/muz003>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Munk Killingmo, R., Tvetter, A. T., Småstuen, M. C., Storheim, K., & Grotle, M. (2021). Comparison of self-reported and public registered absenteeism among people on long-term sick leave due to musculoskeletal disorders: criterion validity of the iMTA Productivity Cost Questionnaire. *European Journal of Health Economics*, 22(6), 865–872. <https://doi.org/10.1007/s10198-021-01294-0>
- Munyenembe, B. (2022). Managerial use of disciplinary measures and absenteeism among frontline health workers: The moderating roles of job resources and job demands. *Journal of Behavioral Science*, 17(3), 35–50.
- Norberg, J., Alexanderson, K., Framke, E., Rugulies, R., & Farrants, K. (2020). Job demands and control and sickness absence, disability pension and unemployment among 2,194,692 individuals in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 48(2), 125–133. <https://doi.org/10.1177/1403494819846367>
- Oliveira, P. A. B., & Mendes, J. M. R. (2014). Work process and working conditions in poultry processing plants: Report of a survey on occupational health surveillance. *Ciência e Saúde Coletiva*, 19(12), 4627–4635. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.12792014>
- Paiva, K. C. M., Dutra, M. R. S., & Luz, T. R. da. (2015). Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. *Revista de Administração*, 50(3), 310–324. <https://doi.org/10.5700/rausp1202>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106.supp>
- Patton, E., & Johns, G. (2007). Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a gender-specific absence culture. *Human Relations*, 60(11), 1579–1612. <https://doi.org/10.1177/0018726707084301>
- Petean, G. H., Benini, E. G., & Nemirovsky, G. G. (2021). Trabalho intensificado e afastamento do trabalho: uma análise nos frigoríficos no estado de Mato Grosso do Sul. *Cadernos EBAPE.BR*, 19, 464–479.

- Reinwald, M., & Kunze, F. (2020). Being different, being absent? a dynamic perspective on demographic dissimilarity and absenteeism in blue-collar teams. *Academy of Management Journal*, 63(3), 660–684. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0290>
- Roloff, D. I. T., Bonow, C. A., Xavier, D. M., Silva, M. R. S. da, Oliveira, A. M. N. de, & Vaz, M. R. C. (2021). Absenteísmo e fatores associados estudo com trabalhadores de uma indústria calçadista. *RGE - REvista Gaúcha de Enfermagem*, 42(e20200341).
- Ropponen, A., Koskinen, A., Puttonen, S., & Härmä, M. (2020). A case-crossover study of age group differences in objective working-hour characteristics and short sickness absence. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 787–796. <https://doi.org/10.1111/jonm.12992>
- Rowold, J., & Laukamp, L. (2009). Charismatic leadership and objective performance indicators. *Applied Psychology*, 58(4), 602–621. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00365.x>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schuster, M. da S., & Dias, V. da V. (2018). Oldenburg Burnout Inventory – validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. *Ciencia e Saude Coletiva*, 23(2), 553–562. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.27952015>
- Sharma, S., Sheel, R., & Vohra, N. (2013). Relationship of personality to organizational commitment: A meta-analysis. *Academy of Management Proceedings*, 2013. <https://doi.org/doi:10.5465/ambpp.2013.15618abstract>
- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Noronha, A. P. P., & Santos, A. A. A. (2007). Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT): manual. Vetor.
- Slade, J., & Alleyne, E. (2023). The psychological impact of slaughterhouse employment: A systematic literature review. *Trauma, Violence, and Abuse*, 24(2), 429–440. <https://doi.org/10.1177/15248380211030243>
- Suehiro, A. C. B., Santos, A. A. A., Hatamoto, C. T., & Cardoso, M. M. (2008). Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do programa. *Boletim de Psicologia*, 58(129), 205–218.
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de Administração de uma Universidade Federal. *READ - Revista Eletrônica de Administração*, 72(2), 290–316.
- Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control(-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13(2), 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- van Dierendonck, D., Le Blanc, P. M., & van Breukelen, W. (2002). Supervisory behavior, reciprocity and subordinate absenteeism. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 84–92. <https://doi.org/10.1108/01437730210419215>
- Vignoli, M., Guglielmi, D., Bonfiglioli, R., & Violante, F. S. (2016). How job demands affect absenteeism? The mediating role of work–family conflict and exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 23–31. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1048-8>
- Winders, D. J., & Abrell, E. (2021). Slaughterhouse workers, animals, and the environment: the need for a rights-centered regulatory framework in the United States that recognizes interconnected interests. *Health and Human Rights*, 23(2), 21.
- Wong, L. P., Alias, H., Bhoo-Pathy, N., Chung, I., Chong, Y. C., Kalra, S., & Shah, Z. U. B. S. (2020). Impact of migraine on workplace productivity and monetary loss: a study of employees in banking sector in Malaysia. *The Journal of Headache and Pain*, 21(1), 68. <https://doi.org/10.1186/s10194-020-01144-z>
- Xie, X., Huang, C., Cheung, S. P., Zhou, Y., & Fang, J. (2021). Job Demands and Resources, Burnout, and Psychological Distress of Social Workers in China: Moderation Effects of Gender and Age. *Frontiers in Psychology*, 12(December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741563>
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology and Health*, 16(5), 527–545. <https://doi.org/10.1080/08870440108405525>
- Žižek, S. Š., Nedelko, Z., Mulej, M., & Čič, Ž. V. (2020). Key Performance Indicators and Industry 4.0 – A Socially Responsible Perspective. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 66(3), 22–35. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2020-0015>