

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

**Absenteísmo e relações com Esperança, Autoeficácia, Afetos, Satisfação de Vida e
Otimismo**

Juliana Cerentini Pacico

Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de especialização em
Psicologia Organizacional
sob orientação do Ms. Professor Luciano Lorenzatto

Porto Alegre, março 2013.

Lista de figuras e tabelas

Componentes da autoeficácia	8
-----------------------------------	---

SUMÁRIO

CAPITULO I – INTRODUÇÃO.....	4
O absenteísmo nas organizações	4
A psicologia positiva e algumas variáveis.....	5
Esperança.....	6
Afetos	7
Autoeficácia.....	8
MÉTODO	11
Participantes	11
Instrumentos	11
Procedimentos	13
CAPITULO II – RESULTADOS.....	14
DISCUSSÃO.....	15
Limitações do estudo	16
REFERÊNCIAS	17

CAPITULO I – INTRODUÇÃO

O absenteísmo nas organizações

O absenteísmo é uma das grandes preocupações das organizações. Isso ocorre porque interfere diretamente na produtividade do trabalhador e repercute na lucratividade da empresa (Andrade, Souza, Simões & Andrade, 2008, Brief, & Roberson, 1989). O custo com o absenteísmo refere-se não apenas aos salários dos ausentes, mas também à queda na produção que sua ausência confere (Brief, & Motowidlo, 1986).

O termo absenteísmo foi utilizado inicialmente em um contexto de abandono do campo pelos trabalhadores rurais em direção as cidades (Quick & Laperlosa, 1982). Hoje o termo é utilizado para designar as faltas ao trabalho e é considerado um comportamento contraproducente, juntamente com atrasos e rotatividade (Spector, 2003). Existe uma discussão entre diferentes autores se absenteísmo são todas as faltas ao trabalho (incluindo-se faltas às quais o sujeito tem direito, como férias) ou se ele é apenas as faltas não previstas do trabalhador ao seu serviço. Neste trabalho serão consideradas absenteísmo as faltas do trabalhador ao serviço que não foram programadas, ou seja, excluindo-se férias, licença gestante e paternidade. Assim, decidiu-se definir operacionalmente absenteísmo como número de faltas não programadas em período determinado de trabalho. Através desta operacionalização inclui-se como absenteísmo as faltas por motivo de saúde, que passam de “involuntárias” a “voluntárias” pela “indústria do atestado” (Souto, 1980).

Alguns autores como Andrade, Souza, Simões e Andrade (2008) afirmaram que o absenteísmo é um fenômeno complexo, cuja etiologia é multifatorial. Origina-se a partir de estressores psicossociais, econômicos e referentes ao ambiente de trabalho. O

absenteísmo pode fornecer informações importantes sobre o estado de saúde da população sob estudo.

Penati, Zagos e Quelhas (2005) indicaram que o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho. A falta ao trabalho pode ser considerada uma forma de o trabalhador afastar-se de pequenas situações indesejáveis. Embora haja certo consenso entre os autores de que a satisfação no trabalho tem impacto sobre o número de faltas ao serviço (Brief, Butcher, & Roberson, 1995, Brief, 1998, Dalton & Mesch, 1991) existem tipologias diferentes quando se referem ao construto em questão. Brief (1998) acredita que a satisfação só poderia ser usada como unidade de análise dos casos de absenteísmo quando este está relacionado a escolhas, ou seja, quando alguém tem que optar por ir voluntariamente a um evento ou ao trabalho.

Dalton e Mesch (1991), construíram uma tipologia diferente para absenteísmo: absenteísmo devido a doenças (supostamente involuntário) ou devido a outras circunstâncias (variáveis do nível micro organizacional como estabilidade no emprego). Independente da tipologia utilizada, a relação entre o absenteísmo e variáveis como satisfação no trabalho indica que outras variáveis como esperança, autoeficácia, afetos, otimismo e personalidade podem estar relacionadas às faltas ao trabalho.

A psicologia positiva e algumas variáveis

A Psicologia Positiva surgiu no final do século passado e trouxe novo foco para os estudos em Psicologia. Através do avanço dessa nova linha de pensamento, as forças e potencialidades humanas têm cada vez mais espaço para discussão, gerando novos estudos (Snyder & Lopez, 2009). A Psicologia Positiva explica o funcionamento humano sob enfoque do que há de positivo no sujeito. Os estudos nessa área incluem a

análise das condições e processos que contribuem para o funcionamento ótimo de pessoas, grupos e instituições (Gable & Haidt, 2005). Existe a preocupação em produzir intervenções que potencializem o desenvolvimento humano, tornando os sujeitos e a sociedade mais fortes, saudáveis e prósperos (Paludo & Koller, 2007). Por isso, nessa área se busca produzir efeitos na coletividade humana através do estudo de forças e potencialidades do indivíduo (Lopez, 2011).

Peterson e Seligman (2004) descreveram as categorias às quais pertencem as forças que contribuem para uma vida plena e com significado. Dividiram-nas em cinco categorias: coragem, sabedoria e conhecimento, humanidade, transcendência, temperança e justiça. Cada uma dessas categorias suportam de três a cinco forças, entre elas esperança, amor, gratidão, integridade e autorregulação.

Algumas forças apresentam características comuns. Este é o caso de esperança e autoeficácia. Ambas referem-se a objetivos específicos, que podem ser escolhidos ou rejeitados de acordo com a avaliação que o sujeito faz de si mesmo (autoeficácia) ou da expectativa que tem de alcançá-lo (esperança). Percebe-se que esses construtos se relacionam e seu funcionamento não é independente. As forças podem receber influência de variáveis afetivas, cognitivas e da personalidade.

Esperança

A esperança disposicional foi definida como o estado emocional positivo que emerge da interação entre rotas e agenciamento (Snyder et al., 1991). É necessário que uma tríade esteja presente para que a esperança possa surgir: objetivo, rotas e agenciamento. Os objetivos são os resultados finais que o sujeito busca atingir através de um conjunto de rotas cognitivamente traçadas quando o agenciamento (motivação) se encontra presente no processo.

O sujeito que apresenta altos escores em esperança desenvolve múltiplas rotas quando enfrenta um obstáculo. Dessa forma costuma encontrar diferentes formas de alcançar um resultado (rotas) quando um caminho é bloqueado (Snyder & Lopez, 2009). Talvez isso explique as correlações positivas encontradas entre esperança e otimismo, satisfação de vida e bem-estar subjetivo (Snyder, 2000).

Afetos

Os afetos (positivos e negativos) refletem a intensidade e frequência com que as pessoas vivenciam emoções. Afetos positivos representam o quanto o sujeito vivencia humor positivo, prazer, interesse, entusiasmo, etc (Leue & Beaducel, 2011). Indivíduos com altos escores de afeto positivo experienciam episódios intensos e frequentes de prazer. Eles se consideram alegres, entusiasmados e confiantes.

Afetos negativos incluem estados de humor aversivos como raiva, culpa, desgosto, medo, etc (Watson, Clark & Tellegen, 1988). Sujeitos com altos níveis de afeto negativo experienciam repetidamente episódios intensos de desprazer (Watson, 2005). De forma geral, estas pessoas percebem-se como tristes, desanimadas e preocupadas.

Há evidências de que afeto positivo e negativo são fatores independentes (Diener & Emmons, 1985). Isso significa que afeto positivo e negativo podem coexistir em um mesmo evento. Por exemplo, é possível que um homem ao ter perdido seu emprego sinta intenso afeto negativo, mas acabe se apaixonando pela gestora de Recursos Humanos (que fez seu desligamento) e por isso sinta intenso afeto positivo também. Ao lembrar este evento, ele provavelmente sentirá tristeza, preocupação e a sensação de perda de um bem importante. Por outro lado, ele também sentirá euforia, alegria e amor devido ao início de uma relação amorosa.

Autoeficácia

A autoeficácia foi definida por Bandura (1977) como a crença do sujeito em sua capacidade de produzir efeitos desejados por meio de suas próprias ações. Este construto é composto por expectativas de resultado e expectativas de eficácia (ver Figura 1). Com base no exame do que precisa ser feito para atingir determinado resultado (expectativas de resultado) o sujeito analisa sua capacidade de realizar as ações necessárias (expectativas de eficácia).

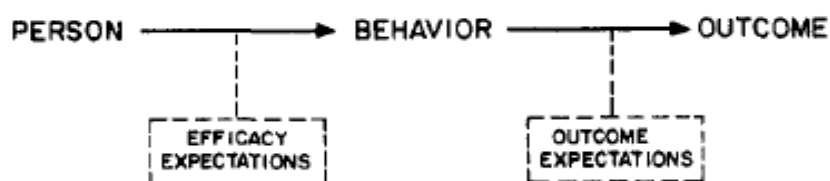


Figura 1- Componentes da autoeficácia.

As crenças do sujeito sobre sua capacidade de desempenho (expectativas de eficácia) influenciam suas aspirações, o seu envolvimento com metas estabelecidas e o seu nível de motivação. Dessa forma, o sujeito define os objetivos que buscará de acordo com a crença em sua capacidade de alcançá-lo.

Bandura (1982) afirmou que a autoeficácia influencia na quantidade de esforços que o sujeito empenha em perseguir dado objetivo e a perseverança que ele pode demonstrar frente às dificuldades. Por isso, a autoeficácia determina quanto tempo o sujeito persistirá quando se defrontar com obstáculos durante a busca pelo resultado. É neste ponto, no estabelecimento de objetivos que a autoeficácia pode influenciar a esperança. De acordo com as expectativas de eficácia o sujeito estabelecerá para si um

determinado objetivo ou não. Caso ele estabeleça o objetivo para si a esperança deverá emergir, guiando os procedimentos necessários à conquista da meta estabelecida. Depois de estabelecido o objetivo, a atribuição causal para sucesso e fracasso e a vulnerabilidade para o estresse e depressão também são determinados pela autoeficácia (Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorelli, 1996).

O desenvolvimento da autoeficácia pode ser influenciado pelo sistema de crenças que o sujeito possui. As crenças podem ser alteradas através de um processo de autoavaliação. Assim, existem cinco principais formas de influenciar o desenvolvimento da autoeficácia. Bandura (1989) as chamou de antecedentes evolutivos da autoeficácia:

a) experiências significativas (resultados interpretados de um desempenho proposto - o sucesso aumenta o senso de auto-eficácia e o fracasso o diminui);

b) modelo de outros em situações similares (experiências através do outro, que são as observações sociais e a avaliação do desempenho dos outros, “se o outro pode fazer eu também posso”);

c) imaginar a si próprio se comportando de maneira eficaz (visualizar uma ação eficaz para atingir um objetivo);

d) persuasão social (ser convencido por outros a se comportar de determinada maneira);

e) excitação e emoção (os estados psicológicos associados às emoções positivas ou negativas influenciam na maneira como as situações são percebidas).

Há duas perspectivas teóricas que orientam a mensuração da autoeficácia: a perspectiva situacional e a baseada em traços (Snyder & Lopez, 2009). A primeira delas é defendida por Bandura e sustenta que a autoeficácia deve refletir crenças sobre o uso de habilidades e capacidades para atingir determinados objetivos em circunstâncias e domínios específicos. De acordo com essa abordagem seria possível apenas construir

instrumentos de avaliação específicos para determinados domínios, como o Questionário Ocupacional e a Escala de Autoeficácia para Orientação Vocacional (Snyder & Lopez, 2009). Na perspectiva baseada em traços os fenômenos psicológicos são considerados duradouros. De acordo com essa compreensão, Sherer et al., (1982) afirmaram que experiências de autoeficácia pessoal podem se generalizar para ações que transcendam qualquer comportamento alvo. Esses autores desenvolveram a *General Self-efficacy Scale* (Sherer et al., 1982) nos mesmos modelos dos índices de traços. Análises fatoriais revelaram que esse instrumento tem um fator que reflete autoeficácia geral e outro que reflete autoeficácia social (Snyder & Lopez, 2009). Mais recentemente, Chen, Gully e Eden (2001) desenvolveram a *New General Self-efficacy Scale*.

A satisfação de vida também aparece correlacionada positivamente com desempenho no trabalho (Snyder & Lopez, 2009) com a satisfação no trabalho. Alguns estudos indicam que quanto mais satisfeito o sujeito é com sua vida, mais satisfeito é também em seu trabalho.

Considerando que o absenteísmo é um problema que gera impacto econômico muito grave dentro de uma empresa (Andrade, Souza, Simões & Andrade, 2008), o objetivo deste trabalho foi verificar se existe correlação entre o absenteísmo, variáveis sociodemográficas (sexo, idade, grau de instrução) e variáveis positivas (esperança, autoeficácia, afetos positivos e afetos negativos, satisfação de vida e otimismo). Caso essa correlação seja verificada programas de intervenção poderão ser sugeridos visando diminuir o absenteísmo.

MÉTODO

Participantes

Participaram do estudo 50 funcionários do setor privado da região de Caxias do Sul-RS, com idades entre 21 e 65 anos ($M=34,9$, $SD=10,2$), sendo que 66% eram do sexo masculino. Desses, 26 nunca faltaram ao trabalho e 24 já haviam faltado. Todos os funcionários trabalhavam na empresa há pelo menos três anos. Esse critério foi incluído para que o período permitisse avaliar o número de faltas não programadas ao trabalho.

Instrumentos

Os instrumentos utilizados para a avaliação foram: Questionário Sociodemográfico, Escala de Esperança Disposicional (Pacico, Zanon, Bastianello & Hutz, 2012), Escala de Afetos Positivos e Negativos (Damasio, Pacico, Poletto & Koller, 2012), Escala Geral de Autoeficácia (Pacico, Ferraz & Hutz, in press), Escala de Satisfação de Vida (Hutz, Bardaggi, Souza & Sternert, 2009), Escala de Orientação para a Vida (Bastianello, Zanon, Pacico & Hutz, in press). A ADult Dispositional Hope Scale- ADHS foi criada por Snyder e seu colegas em 1991. O instrumento é composto por 12 itens. Desse total, quatro avaliam rotas e outros quatro avaliam agenciamento. Os itens restantes são filtro e não são incluídos para avaliação do escore do sujeito. A ADHS foi adaptada e validada para o Brasil e obteve coeficiente alfa= 0,80 (Pacico, Zanon, Bastianello e Hutz, 2012). Nesse instrumento uma escala likert de cinco pontos (1-totalmente falsa, 5-totalmente verdadeira) é utilizada para expressar o grau de concordância com cada um dos 12 itens.

Para avaliar afetos foi utilizada a Escala de Afetos Positivos e Negativos. Esse instrumento possui oito itens (metade avalia afeto positivo e a outra metade avalia afeto

negativo). Foi adaptado da Escala de Afetos Positivos e Negativos para Crianças (Giacomoni & Hutz, 1992). O sujeito utiliza uma escala *Likert* de cinco pontos para expressar-se (1- nem um pouco, 5- extremamente). O instrumento possui características psicométricas adequadas (coeficiente alfa=0,81 para afetos negativos e 0,82 pra afetos positivos) e representa uma alternativa para avaliar afetos em pesquisas que medem muitas variáveis, pois é um instrumento com reduzido número de itens mas tão válido e fidedigno quanto o original.

A Escala Geral de Autoeficácia mede o construto através de 20 itens. O participante expressa sua concordância com cada item através de uma escala *Likert* de cinco pontos (1- sempre falso, 5- sempre verdadeiro). Segundo Pacico, Ferraz e Hutz (in press), o instrumento foi construído para a população brasileira e obteve adequadas características psicométricas (coeficiente alfa 0,89).

A Escala de Satisfação de Vida (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) é composta por cinco itens. O sujeito utiliza uma escala likert de sete pontos para expressar sua concordância com cada frase (1 – discordo plenamente, 7 – concordo plenamente). A escala avalia de forma global o aspecto cognitivo do bem estar subjetivo. Este instrumento foi adaptado para o Brasil (Hutz, Bardaggi, Souza & Sternert, 2009) e obteve boas características psicométricas (alfa= 0,91).

Scheier, Carver e Bridges (1994) criaram a The Life Orientation Revised Test para medir otimismo. O instrumento tem 10 itens, três deles avaliam otimismo, três avaliam pessimismo (os demais são filtros). Acompanhando cada item existe uma escala likert de cinco pontos (1- discordo plenamente, 5- concordo plenamente) que o sujeito utiliza para expressar sua concordância. Este instrumento foi adaptado e validado para o Brasil e obteve coeficiente alfa = 0,80 (Bastianello, Zanon, Pacico, Reppold & Hutz, 2012).

Por fim, o absentéismo foi avaliado com base nas informações dadas pela psicóloga da empresa após a aplicação dos instrumentos. Assim o sujeito não foi perguntado, no questionário sociodemográfico, se faltava ou não a fim de evitar constrangê-lo.

Procedimentos

Os participantes foram convidados a participar de modo voluntário e anônimo e orientados de que poderiam interromper a participação a qualquer momento sem nenhum prejuízo. Receberam informações sobre a confidencialidade e sigilo dos dados. Os participantes responderam os instrumentos durante o horário de trabalho, sem que ocorresse qualquer prejuízo a ele. Uma sala foi disponibilizada para que os sujeitos respondessem às questões. O tempo médio para concluir a tarefa foi de 15 minutos.

CAPITULO II – RESULTADOS

Foram realizadas correlações de Pearson a fim de investigar se o absentéismo está relacionado às variáveis sociodemográficas (idade, sexo e escolaridade) e variáveis positivas (esperança, autoeficácia, otimismo, satisfação de vida e afetos). Os resultados indicaram que absentéismo apresenta correlações estatisticamente significativas com idade ($r=-0,38$) e escolaridade ($r=-0,42$). Assim, quanto maior a idade do participante e quanto maior sua escolaridade, menor o absentéismo. A esperança apareceu correlacionada a autoeficácia ($r=0,70$), otimismo ($r= 0,48$), satisfação de vida ($r=0,30$) e afetos positivo ($r= 0,40$).

DISCUSSÃO

Os resultados encontrados não indicaram relação entre o absenteísmo e esperança, autoeficácia, afetos, satisfação de vida e otimismo. Entretanto alguns autores como Penati, Zagos e Quelhas (2005) indicaram que o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho. Eles afirmaram ainda que a falta ao trabalho pode ser uma forma que o trabalhador encontra de afastar-se situações indesejáveis. Assim, à medida que sente-se mais insatisfeito, falta mais ao trabalho. Embora os resultados dessa pesquisa não tenham encontrado essa relação, outros resultados como correlação negativa com idade e escolaridade foi encontrada. Talvez os sujeitos que tem mais idade e mais escolaridade falem menos porque, caso encontrem-se insatisfeitos, encontraram outro jeito de lidar com sua insatisfação no trabalho. A idade e escolaridade podem fornecer ao sujeito outras formas de lidar com as variáveis que os levem a faltar ao trabalho e os capacitam a persistir trabalhando, mesmo em face de adversidades.

Pode-se também pensar que a idade está negativamente correlacionada às faltas ao trabalho porque quanto mais idade o sujeito tem, mais responsável ele é frente às suas obrigações (Papalia & Odds, 2006). O adulto quando comparado ao adolescente, já possui uma orientação para o trabalho, sabe em que deseja trabalhar e tem maior conhecimento sobre sua futura profissão. Em geral, o adulto já definiu sua profissão e tem preocupações em como sustentar uma família, adquirir bens, etc (Papalia & Odds, 2006). Talvez essa orientação para o trabalho, junto com preocupações de como sustentar uma família e fazer aquisições materiais motivem o sujeito a não faltar ao trabalho, sob pena de perdê-lo.

A escolaridade também se relacionou negativamente às faltas ao trabalho. Completar os estudos compreende estudar para provas, produzir trabalhos, relatórios e outras atividades que podem motivar falta ao trabalho, já que concorrem com ele pelo

tempo do sujeito. Na Lei 8.112 (1990), que rege a conduta dos funcionários públicos federais, consta que o estudante tem direito a horário de trabalho diferenciado enquanto estiver em curso seus estudos. Isso corrobora a ideia de que os estudos requerem tempo e o sujeito por vezes precisa deixar de comparecer ao seu posto a fim de conseguir estudar. Uma vez completados os estudos eles deixariam de ser motivo para faltas ao trabalho e assim o sujeito faltaria menos ao trabalho. Quanto maior o grau de instrução do sujeito, menor o número de faltas, pois o sujeito a completou seus estudos.

As correlações entre esperança, autoeficácia, afetos, satisfação de vida e otimismo foram positivas e corroboram resultados de outros autores (Snyder & Lopez, 2009, Magaletta & Oliver, 1999). Tal resultado depõe a favor da validade convergente dos instrumentos utilizados.

Limitações do estudo

O estudo teve como amostra um número restrito de participantes oriundos do setor privado. O estudo poderia ser mais rico se a amostra fosse maior e mais diversificada. Se fossem incluídos representantes do setor público os resultados obtidos poderiam ser comparados entre esses dois grupos a fim de verificar a existência de diferenças de médias.

Os dados foram provenientes de sujeitos que trabalham em apenas um ramo da indústria. Talvez se fossem analisados dados de uma amostra mais diversificada a variância apresentada seria maior, conferindo ao estudo maior riqueza. Outros estudos são necessários para que possa verificar uma relação entre absenteísmo e variáveis positivas.

REFERÊNCIAS

- Andrade, T.B., Souza, M.G.C., Simões, M.P.C., & Andrade, F.B. (2008). Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. *Scientia Medica*, 18, 166-171.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1989). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, 2, 411-424.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G., & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted Impact of Self- Efficacy Beliefs on Academic Functioning. *Child Development*, 67, 1206-1222.
- Bastianello, M.R., Zanon, C., Pacico, J.C., Reppold, C. T. , & Hutz, C.S. Adapation and Validation of Life Orientation Test (manuscript in preparation).
- Brief, A. P. (1998). Attitudes in and around organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brief, A. P., Butcher, A., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62, 55-62.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Brief, A. P., & Roberson, L. (1989). Job attitude organization: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 717-727.

- Chen, G, Gully, S.M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods, 4*, 62-83.
- Dalton, D.R., & Mesch, D.J. (1991). On the Extent and Reduction of Avoidable Absenteeism: An assessment of absence policy provisions. *Journal of Applied Psychology, 76*, 810-817.
- Damásio, B.F, Pacico, J.C., Poletto, M., & Koller, S.H. (2012). Refinement and Psychometric Properties of the Eight-Item Brazilian Positive and Negative Affective Schedule for Children (PANAS-C8). *Journal Happiness Studies*, DOI 10.1007/s10902-012-9383-x.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal Personality Assessment, 49(1)*, 71-75.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? Review of *General Psychology, 9*, 103–110.
- Hutz, C. S., Bardaggi, M. P., Souza, L. K. & Sternert, F. (2009). Adaptação, validação e normatização da escala de satisfação de vida. Manuscrito submetido para publicação.
- Magaletta, P. R., & Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: Their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology, 55(5)*, 539–551.
- Pacico, J.C., Bastianello, M.R., Zanon, C., & Hutz, C.S. (2013). Adaptation and validation of the Dispositional Hope Scale for Adolescents. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 26 (3)*.
- Pacico, J. C., Ferraz, S.B, & Hutz, C.S. General Self-Efficacy Scale. (Manuscript in preparation).

- Papalia, E. D., Olds, S. W., Feldman, R. D. (2006) *Desenvolvimento Humano*. Porto Alegre: Artmed.
- Penatti, I., Zago, S.J., & Quelhas, O. (2005). Absenteísmo: as conseqüências na gestão de pessoas.Disponívelem:www.economia.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidr o%20Penatti.pdf>.
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Character strengths and virtues: A classification and handbook. Washington, DC: American Psychological Association
- Quik,T.C., Lapertosa , J.B.(1982). Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 10 (40), 62-67.
- Sherer, M., Maddux, J.E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B.,& Rogers, R. (1982). The self-efficacyscale: Contruction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test). *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Snyder, C.R., Lopez, S.J.(2009) *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*.Porto Alegre, RS: Artmed.
- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M., Sigmon, S.T., Yoshinobu, L., Gibb.J., Langelles, & C., Harney, P.(1991) The Will and the Ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.

- Souto, D. F. Absenteísmo, preocupações constante das organizações. Temas de Saúde Ocupacional. Eletrobrás. Gridis, 1980.
- Spector, P. E. (2003). Psicologia nas Organizações. São Paulo: Saraiva.
- Watson, D. (2005). Positive affectivity: The disposition to experience pleasurable emotional states. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez, *Handbook of positive psychology* (pp. 106-119). New York: Oxford University Press.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 1063-1070.