

DIMENSIONAMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL:

POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO
E POTENCIAL DE ALCANCE

Organizadores:

André Luiz Marques Serrano
Nara Cristina Ferreira Mendes
Pedro Paulo Murce Meneses

Ministro de Estado da Economia
Paulo Roberto Nunes Guedes

Secretário-Executivo
Marcelo Pacheco dos Guaranys

Secretário-Executivo Adjunto
Miguel Ragone de Mattos

Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal
Wagner Lenhart

Secretário Adjunto de Gestão e Desempenho de Pessoal
Fábio Teizo Belo da Silva

Autores

André Luiz Marques Serrano
Diego Tannús Dórea
Fernando André Santana de Souza
Gisele Rodrigues Vilela
Jéssica de Sousa Riechelmann
Lucas Oliveira Gomes Ferreira
Lucas Soares Caldas
Luciana Graziani Barbosa de Araújo
Nara Cristina Ferreira Mendes
Patricia Helena dos Santos Martins
Pedro Paulo Murce Meneses
Víthor Rosa Franco

Equipe de TI

Cláudio Silva da Costa
Guilherme Dantas Bispo
Frederico Carneiro da Costa e Silva
Renato Roque Dantas
Larissa Siqueira Sales
Lincoln Alves Moraes Corrêa

Colaborador

Ministério da Economia

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal – Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal
Esplanada dos Ministérios, Bloco C, Sala 895
– CEP 70.046-900 – Brasília - DF
E-mail: sgp.depro@planejamento.gov.br
Sítio: <https://www.gov.br/economia/pt-br>

Fundação Universidade de Brasília

Prof^a. Márcia Abrahão Moura
Reitora

Prof. Enrique Huelva Unternbäumen
Vice-Reitor

Prof. Diêgo Madureira de Oliveira
Decano de Ensino de Graduação

Prof. Lúcio Remuzat Rennó Júnior
Decano de Pós-Graduação

Prof^a. Olgamir Amancia Ferreira de Paiva
Decana de Extensão

Prof. Ileno Izídio da Costa
Decano de Assuntos Comunitários

Prof.^a Rozana Reigota Neves
Decana de Administração

Prof^a. Maria do Socorro Gomes
Decana de Gestão de Pessoas

Prof.^a Denise Imbroisi
Decana de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional

Prof.^a Maria Emília Machado Telles Walter
Decana de Pesquisa e Inovação

Prof. Eduardo Tadeu Vieira
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE)

Prof. Márcio Muniz de Farias
Diretor da Faculdade de Tecnologia (FT)

Coordenadores do Projeto

Prof. André Luiz Marques Serrano
Prof. Pedro Paulo Murce Meneses

Projeto gráfico e editoração eletrônica
Ana Carla Gualberto Cardoso

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Campus Universitário Darcy Ribeiro
CEP 70.910-900 – Brasília - DF
Sítio: <https://www.unb.br/>

DIMENSIONAMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL:

POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO

E POTENCIAL DE ALCANCE

Organizadores:

André Luiz Marques Serrano
Nara Cristina Ferreira Mendes
Pedro Paulo Murce Meneses

Brasília – DF
Universidade de Brasília - UnB
2021

D582	Dimensionamento na administração pública federal : possibilidades de aplicação e potencial de alcance [recurso eletrônico] / organizadores, André Luiz Marques Serrano, Nara Cristina Ferreira Mendes, Pedro Paulo Murce Meneses. – Brasília : Universidade de Brasília, 2021. 81 p. : il. – (Dimensionamento da força de trabalho ; v. 4) Inclui bibliografia. Modo de acesso: World Wide Web. ISBN 978-65-86503-31-9. 1. Administração federal - Brasil. 2. Gestão de pessoas. 3. Força de trabalho. 4. Eficiência. I. Serrano, André Luiz Marques (org.). II. Mendes, Nara Cristina Ferreira (org.). III. Meneses, Pedro Paulo Murce (org.). IV. Série. CDU 005.96:35
------	--

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da Universidade de Brasília (UnB). É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Fundação Universidade de Brasília
Campus Universitário Darcy Ribeiro
CEP 70910-900 – Brasília, DF
Sítio: <https://www.unb.br/>

Apresentação	7
---------------------------	----------

Capítulo 1 – O Dimensionamento da Força de Trabalho pela ótica de Teorias Científicas: uma análise à luz das Teorias Institucional e da Firma	8
1.1 O Dimensionamento da Força de Trabalho pela ótica de Teorias Científicas	9
1.2 O Dimensionamento da Força de Trabalho à luz da Teoria Institucional	11
1.3 O Dimensionamento da Força de Trabalho à luz da Teoria da Firma	14
1.4 A Análise do Dimensionamento da Força de Trabalho à luz da Teoria Institucional e da Teoria da Firma	19
1.5 Considerações finais	22

Capítulo 2 – Possibilidades de Integração do DFT com Subistemas Estratégicos de Gestão de Pessoas	26
2.1 Gestão Estratégica de Pessoas	27
2.2 Funções Estratégicas de Gestão de Pessoas no Setor Público	30
2.3 A Utilidade do Dimensionamento da Força de Trabalho para a Gestão de Pessoas	35
2.3.1 Dimensionamento da Força de Trabalho e Processos de Gestão de Pessoas	38
2.4 Considerações finais	48

Capítulo 3 – O Potencial de Alcance da aplicação do Dimensionamento da Força de Trabalho	54
---	-----------

3.1 Contextualização	55
3.2 Customização da metodologia de Dimensionamento da Força de Trabalho	56
3.3 Processo de customização dos serviços	57
3.4 Serviços customizados.....	60
3.5. Alcance do dimensionamento da força de trabalho no Poder Executivo Federal	63
3.6 Considerações finais	65
Capítulo 4 – O reflexo do absenteísmo no DFT	68
4.1 Contextualização	69
4.2 O impacto do absenteísmo nas organizações públicas	70
4.3 Absenteísmo no Sistema de Dimensionamento de Pessoal - SISDIP	75
4.4 Considerações Finais	76
Sobre os autores.....	79

APRESENTAÇÃO

Este livro é o quarto volume de uma série de seis livros que discutem o dimensionamento da força de trabalho (DFT) no âmbito da administração pública federal (APF). O DFT contribuir na melhor alocação e realocação da força de trabalho ao indicar o quantitativo ideal de trabalhadores necessário para que a equipe alcance seu ponto ótimo de produtividade. Tais informações, além de subsidiar a tomada de decisão dos gestores públicos, são fundamentais para o melhor aproveitamento do quadro de pessoal na APF.

Nesse sentido, este livro é composto por 4 capítulos. O primeiro capítulo, de autoria de Nara Cristina Ferreira Mendes, Patricia Helena dos Santos Martins, André Luiz Marques Serrano, Pedro Paulo Murce Meneses e Diego Tannús Dórea, traz reflexões sobre o DFT pela ótica de teorias científicas, com aplicação prática, à luz da Teoria Institucional e da Teoria da Firma. No capítulo 2, os autores Pedro Paulo Murce Meneses, Luciana Graziani Barbosa de Araújo, Lucas Soares Caldas e Nara Cristina Ferreira Mendes tratam das possibilidades de integração do DFT com subsistemas estratégicos de gestão de pessoas. No capítulo 3, de autoria de Luciana Graziani Barbosa de Araújo, Jéssica de Sousa Riechelmann, Nara Cristina Ferreira Mendes, André Luiz Marques Serrano, Pedro Paulo Murce Meneses e Víthor Rosa Franco, o potencial de alcance da aplicação do DFT no âmbito da Administração Pública Federal é abordado, sendo apresentados casos práticos e possibilidades de aplicação. Por fim, no capítulo 4, os autores Nara Cristina Ferreira Mendes, André Luiz Marques Serrano, Lucas Oliveira Gomes Ferreira, Fernando André Santana de Souza e Gisele Rodrigues Vilela abordaram o reflexo do absenteísmo dimensionamento da força de trabalho.

Por oportuno, agradecemos à Magnífica Reitora, Prof^a. Márcia Abrahão Moura, por todo apoio institucional na publicação deste Livro.

A todos, uma boa leitura!

CAPÍTULO 4 – O REFLEXO DO ABSENTEÍSMO NO DFT

Nara Cristina Ferreira Mendes
André Luiz Marques Serrano
Lucas Oliveira Gomes Ferreira
Fernando André Santana de Souza
Gisele Rodrigues Vilela

O absenteísmo, conceituado como a ausência do indivíduo para o trabalho programado (JOHNS, 2002), consiste, em outras palavras, na falta do trabalhador ao trabalho (ROBBINS *et al.*, 2016). Essa ausência impacta o cálculo do dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), posto que ao se estimar o quantitativo ideal de pessoas para realizar um conjunto de tarefas, os indicadores de pessoal, relacionados a vida funcional dos trabalhadores, e, conseqüentemente suas ausências ao trabalho refletem na produtividade da equipe, como um todo. Assim, considerando que a ausência a apenas um dia de trabalho pode ser considerada como absenteísmo (MARTOCCHIO; JIMESON, 2003), é necessário analisar se isso afeta o desempenho das organizações públicas. Conforme Santi *et al.* (2018) presente em todos os países, a despeito da forma de organização política, autocrática ou democrática, o servidor público é o elo entre governo e população, sendo essencial para as políticas públicas. Com relação aos órgãos públicos, responsáveis por prestar serviços à sociedade,

o absenteísmo tem especial importância, haja vista que, além da análise do custo, há também o prejuízo para a sociedade, na medida em que representa falta de serviço à população (SANTI *et al.*, 2018). Desse modo, o presente capítulo analisa os reflexos do absenteísmo nas organizações públicas brasileiras.

4.1 Contextualização

O absenteísmo é considerado um problema por representar um custo oculto para a organização, principalmente para as áreas a que estão relacionados os processos de entregas realizadas. Esse tipo de custo é um desafio aos gestores, pois sua mensuração e contabilização não se encontram nas rotinas das empresas e organizações em geral (SILVA; FILHO, 2011). No entanto, existem metodologias para mensuração da força de trabalho, conforme explicitado por Serrano *et al.* (2018a).

Em contrapartida ao absenteísmo está o presenteísmo, quando um trabalhador vai ao trabalho mesmo sem condições para tal, por motivo de doença ou recomendação médica, nesses casos o trabalhador mesmo fisicamente presente não está apto para exercer suas atividades. Essa situação demonstra indícios de comportamento disfuncional e apresenta sérios prejuízos à produtividade das organizações (JOHNS, 2010, 2011).

Portanto, ambos os fenômenos (absenteísmo e presenteísmo) são anomalias ao desempenho da entidade e impactam no dimensionamento da força de trabalho, que procura estabelecer a quantidade ótima de força de trabalho para a organização. Assim, este capítulo foca na abordagem do absenteísmo por este ser bastante comum no dia a dia das organizações, tendo em vista que os trabalhadores normalmente estão amparados pela legislação trabalhista para se ausentarem do trabalho por diversos motivos.

E mesmo que não haja motivo justificado ou amparado legalmente, o trabalhador possui um limite de faltas para ter conseqüências como advertência, suspensão e até demissão. Portanto, o absenteísmo não ocorre somente quando o trabalhador se ausenta por motivo injustificado,

mas se ausenta por doença, por ausência autorizada e por ausência não autorizada, conforme classificação dada por Merwe e Miller (1988).

Tendo em vista a abrangência dos fatos que se enquadram como absenteísmo, o desafio do DFT é estimar o custo do servidor público e o impacto para as organizações públicas e para a sociedade, considerando os custos do absenteísmo, posto que tais ausências são gastos ineficientes e comprometem a oferta na prestação dos serviços. Pesquisas indicam que um dia de ausência ao trabalho pode custar para uma organização mediana mais de 650 dólares (MORGAN, 2002).

4.2 O impacto do absenteísmo nas organizações públicas

A pesquisa científica sobre os custos ocultos ainda está em desenvolvimento, motivo pelo qual não é possível verificar o tratamento que será dado pelo setor contábil das organizações (SILVA; FILHO, 2011). De acordo com Mendes e Matias-Pereira (2020), há uma lacuna de pesquisa dos custos do absenteísmo nas organizações públicas, fato que requer pesquisas que contribuam com sua adequada mensuração.

A comparabilidade entre estudos relacionados ao absenteísmo deve ser feita cuidadosamente, pois há várias dificuldades relacionadas a quantificar e qualificar esse fenômeno, juntamente com os fatores que o influenciam (TYLCZAK, 1990).

A extensão dos casos legais de absenteísmo é um quesito a se considerar. Na Administração Pública Federal (APF), por exemplo, os servidores federais que compõem a força de trabalho são regidos pelo regime jurídico estatutário federal, estabelecido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que vincula os servidores públicos civis da União, das autarquias e fundações públicas federais com a APF. A referida Lei prevê tipos de licenças e afastamentos, no qual o servidor pode se ausentar do trabalho. Dentre as possibilidades de ausências constantes na legislação e registradas no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), identificaram-se 67 (sessenta e sete) tipos de absenteísmo, conforme Tabela 4.1, a seguir:

Tabela 4.1: Tipos de Absenteísmo na Administração Pública Federal

N	ABSENTEÍSMO POR TIPO	N	ABSENTEÍSMO POR TIPO
1	Abandono de Cargo	26	Estudo no Exterior sem ônus
2	Acidente em Serviço	27	Exercício Provisório
3	Afastamento do Cargo Efetivo para exercício de Cargo em Comissão	28	Exercício de Mandato Eletivo
4	Afastamento por redução parcial da jornada de trabalho	29	Exercício de Mandato Eletivo sem ônus
5	Alistamento ou Recadastramento Eleitoral	30	Falta
6	Aperfeiçoamento	31	Falta justificada
7	Atividade Empresarial	32	Folga de Campo
8	Atividade Política	33	Férias
9	Atividade Política sem ônus	34	Juri e outros serviços
10	Atraso ou Saída Antecipada	35	Licença Capacitação
11	Auxílio Doença	36	Licença Especial
12	Carreira Descentralizada	37	Licença Gala
13	Cessão	38	Licença Incentivada
14	Cessão sem ônus	39	Licença Médica para tratamento da própria saúde
15	Comparecimento à Justiça	40	Licença Médica por motivo de doença em pessoa da família
16	Competição Desportiva	41	Licença Nojo
17	Curso de Formação	42	Licença Prêmio
18	Decisão Judicial	43	Licença para Interesse Particular (LIP)
19	Decisão Judicial sem ônus	44	Licença para acompanhar cônjuge ou companheiro
20	Desempenho de Mandato Classista	45	Licença à gestante, à adotante e Licença-paternidade
21	Desempenho de Mandato Classista sem ônus	46	Licença à gestante, à adotante e Licença-paternidade sem ônus
22	Deslocamento para nova sede (em trânsito)	47	Missão no Exterior
23	Disponibilidade	48	Missão no Exterior sem ônus
24	Doação de Sangue	49	Opção por outro cargo - acumulação lícita
25	Estudo no Exterior	50	Participação de Comissão de Inquérito Administrativo

N	ABSENTEÍSMO POR TIPO	N	ABSENTEÍSMO POR TIPO
51	Participação de Comissão de Inquérito Policial	60	Requisição
52	Participação em Sistema Nacional de Negociação Permanente	61	Servir em Organismo Internacional
53	Prestação de Colaboração	62	Servir em Organismo Internacional sem ônus
54	Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu	63	Serviço Militar
55	Programa de Treinamento	64	Suspensão Administrativa
56	Programa de Treinamento - Escola Superior de Guerra	65	Suspensão do Contrato de Trabalho
57	Programa de Treinamento sem ônus	66	Tempo Insalubre
58	Recesso	67	Viagem a serviço
59	Reclusão		

Fonte: Mendes (2019).

Conforme Santi *et al.* (2018), o absenteísmo pode ser dividido em 4 tipos, de acordo com cada motivação, como descrito abaixo:

1. Voluntário: por razões particulares não justificadas por doença;
2. Por doença: incluídas todas as doenças, exceto as decorrentes do trabalho;
3. Por patologia profissional: com relação a acidentes de trabalho ou doenças profissionais;
4. Legal: para as faltas amparadas por leis, como licenças por gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar;
5. Compulsório: devido ao impedimento ao trabalho por prisão ou outro motivo que restringe a chegada ao local de trabalho.

Cabe destacar que dos 67 tipos de afastamentos descritos acima, há ausências sem ônus, em que o servidor não recebe remuneração, como, por exemplo, nos casos de licença para interesse particular, programa de treinamento sem ônus, servir em organismo internacional sem ônus e suspensão administrativa, bem como ausências em que há o pagamento de remuneração, como nos casos de licença capacitação e licença médica para tratamento da própria saúde.

Ademais, muito embora haja a denominação de absenteísmo no SIAPE, segundo Mendes (2019), há ocorrências que não configuram ausência do servidor, sendo que ele está a serviço da Administração Pública, como, por exemplo, nos casos de Cessão, Viagem a Serviço, Exercício Provisório e Carreira Descentralizada. Nesse sentido, há, ainda, casos em que a ausência é programada e intrínseca ao trabalho, como, por exemplo, nas férias.

Nesse contexto, de acordo com OIT (1999 *apud* BERNSTORFF E DAL ROSSO, 2008, p. 3) para a Organização Internacional do Trabalho as ausências podem ser previstas como férias, folgas e feriados; parcialmente previstas como maternidade, paternidade e outras licenças amparadas por lei, ou não previstas. O índice de absenteísmo proposto pela a OIT recomenda a exclusão de férias e folgas do cálculo do absenteísmo por considerá-las previsíveis e programáveis.

No âmbito deste capítulo e dos estudos realizados pelo Dimensionamento da Força de Trabalho consideraremos a definição estabelecida pela OIT, com a exclusão de férias e folgas do cálculo do absenteísmo por considerá-las previsíveis e programáveis.

Com relação aos custos do absenteísmo, pesquisas na área contábil destacam o conceito de capital intelectual e se dedicam no sentido de mensurar e registrar o seu valor. O surgimento desse conceito foi um incentivo para o desafio de contabilizar as pessoas e registrá-las no balanço (ROSLENDER, *et al.*, 2007; ROSLENDER, 2009). Atualmente, o conceito de capital intelectual no contexto de ativo intangível é tratado no Comitê de Pronunciamentos Contábeis - CPC nº 4 que trata do Ativo Intangível.

Relatórios de capital intelectual que compreendem uma perspectiva da força de trabalho da organização compõem um conjunto de métricas ou indicadores que possuem tanta relevância como outros relatórios relacionados aos clientes, processos organizacionais, bem como relatórios financeiros (MENDES, 2019). Embora existam diversas metodologias para mensuração do capital intelectual, como de Vianna *et al.* (2013), Edvinsson e Malone (1998), Sveiby (1998) e Brooking (1996), é necessário

realizar vários passos de levantamento de informações na entidade que se pretende mensurar.

Robbins (1999) identificou que o custo do absenteísmo é fator preponderante para o aumento nos custos nas organizações. Adicionalmente, o papel pós-decisório é importante para a contabilidade por gerar seu valor preditivo (HENDRIKSEN; VAN BREDA, 1999). Portanto, resta claro que disponibilizar dados de absenteísmo da força de trabalho é informação essencial para compreender suas causas e adotar medidas preventivas voltadas à saúde e à qualidade de vida do trabalhador nas organizações. Ressalta-se que iniciativas prévias podem minimizar custos e conseqüentemente diminuir o custo do absenteísmo no setor público.

Desse modo, uma possível solução seria incentivar a criação de valor da força de trabalho mediante benefícios, incentivos e investimentos nos trabalhadores (capital humano). Esses tipos de ações ajudam a diminuir o absenteísmo, tendo em vista que os trabalhadores se empenham mais e não se ausentam do trabalho diante de qualquer situação que justifique a ausência. Além disso, é importante identificar os motivos que levam ao absenteísmo de pessoal nas organizações públicas. Nesse sentido, destaca-se a análise de clima organizacional. De acordo com Chiavenato (2004, p. 99) “o clima organizacional representa o ambiente psicológico e social que existe na organização e que condiciona o comportamento de seus membros”. Assim, a análise do clima organizacional fornecerá subsídios importantes para a mitigação do absenteísmo. Nesse contexto, é oportuno registrar que há iniciativas da Administração Pública Federal para a pesquisa de clima nos órgãos e entidades federais da administração direta, autárquica e fundacional, com o intuito de identificar a percepção dos servidores quanto ao ambiente em que atuam, a estrutura física e a estrutura organizacional. Tais resultados podem oferecer subsídios para as políticas e ações de melhoria e satisfação no ambiente de trabalho.

4.3 Absenteísmo no Sistema de Dimensionamento de Pessoal - SISDIP

Conforme abordado, o DFT é uma ferramenta que pode auxiliar as organizações a alocarem a força de trabalho de maneira de forma a atingir a eficiência (SERRANO *et al.*, 2018b). A eficiência é a relação entre o produzido e o que poderia ter sido produzido, considerando os mesmos recursos disponíveis. Por sua vez, a eficácia trata do que foi produzido, sem considerar o volume de recursos utilizados e consumidos (MELLO *et. al.*, 2005).

Nesse contexto, o absenteísmo tem papel importante no dimensionamento da força de trabalho e tendo sido considerado no Sistema de Dimensionamento de Pessoal – SISDIP desenvolvido pela Universidade de Brasília – UNB, em parceria com o Ministério da Economia - ME, para o cálculo do Dimensionamento da Força de Trabalho.

O SISDIP conta com integração com o SIAPE em relação aos afastamentos, além de considerar os seguintes dados de absenteísmo:

1. Quantidade de dias de ausência ao trabalho: inclui faltas justificadas ou não, e licenças e ausências legais.
2. Quantidade de dias de greve.
3. Quantidade de Feriados.
4. Quantidade de dias perdidos por perdas operacionais: inclui perdas por prédios fechados, falta de energia e *internet*.

Tais dados possibilitam identificar quais são as principais causas de afastamento e seus impactos no dimensionamento de pessoal, permitindo que a organização conheça a quantidade efetiva de força de trabalho, ou seja, o déficit/saldo da força de trabalho considerando o absenteísmo apresentado no mês. Ademais, o SISDIP conta com os seguintes indicadores que podem impactar no cálculo do dimensionamento:

- a) Cobertura Técnica de Segurança: retrata a necessidade de pessoal em função dos afastamentos ocorridos.

- b) Perda Operacional: retrata a taxa de perda de dias úteis, em função de problemas como: falta de energia, internet e ou caso fortuito e força maior, que impeçam a execução do trabalho.
- c) Rotatividade de Pessoal: demonstra a taxa de rotatividade no período de referência.
- d) Capacidade Produtiva: considera o tempo exclusivo que o trabalhador dedica a suas atividades, excluindo o absenteísmo, bem como o tempo de descanso e de intervalos durante a execução das tarefas.
- e) Total de horas da equipe, dado o índice de tempo produtivo.

Cabe destacar, por fim, que embora as férias e as capacitações não sejam consideradas para fins de absenteísmo, é importante confirmar como elas impactam na produtividade das equipes, bem como reconhecer se há concentração de pedidos em determinado período, o que poderia impactar os serviços prestados a sociedade.

4.4 Considerações Finais

Os custos do absenteísmo são relevantes no dimensionamento de qualquer tipo de força de trabalho, porque a ausência por si só já representa um custo oculto e de difícil mensuração. Portanto, ao se considerar a quantidade ótima de força de trabalho para aumentar a eficiência das organizações, é necessário considerar o absenteísmo.

Desse modo, é primordial que se identifique os motivos que afetam o absenteísmo nas organizações públicas, o que pode ser feito mediante a pesquisa de clima, iniciativa já em andamento na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Nesse contexto, o Sistema de Dimensionamento de Pessoal – SISDIP tem como insumo relevante os dados de absenteísmo e férias, os quais impactam na quantidade de pessoal necessária para cada tipo de atividade/organização.

Sendo assim, o absenteísmo deve ser observado e considerado na tomada de decisões dos gestores na alocação e realocação da sua força de trabalho, e, conseqüentemente, considerado no computo do dimensionamento da força de trabalho, no âmbito das organizações públicas.

Referências bibliográficas

- BERNSTORFF, V. H.; DAL ROSSO, S. O absenteísmo ao trabalho como forma de resistência individual à intensificação do trabalho, à insatisfação profissional e ao estresse ocupacional. *XXXII Encontro da ANPAD (EnANPAD)*, Rio de Janeiro, 2008.
- BROOKING, A. *Intellectual Capital. Core asset for the third millenium enterprise*, International Thomson Business Press: Londres, 1996.
- CASTANO, M; & CABANDA, E. Sources of efficiencies and productivity growth in the philippine state universities and colleges: a non-parametric approach. *Internacional Business & Economics Research Journal*, Littleton, v. 6, p. 79-90, 2007.
- CHIAVENATO, I. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 3. ed. rev. e atualizada – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 2ª Reimpressão.
- EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. *Capital intelectual: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos*. São Paulo: Makron Books, 1998.
- GARCÍA-ARACIL, A., & PALOMARES-MONTERO, D. (2008). Evaluation of Spanish universities: efficiency, technology and productivity change. In: *Prime-Latin America Conference*. Mexico City: p. 24-26, 2008.
- JOHNS, G. Absenteeism and mental health. In: Thomas, J. C., & Hersen, M. (eds), *Handbook of Mental Health in the Workplace* (437-455). Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.
- JOHNS, G. Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, v. 31, n. 4, p. 519-542, 2010.
- JOHNS, G. Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 16, n. 4, p. 483-500, 2011.
- JOHNS, J. Data envelopment analysis and its application to the measurement of efficiency in higher education. *Economics of Education Review*, Cambridge, V. 25, n. 2, p. 273-288, 2006.
- KATHARAKI, M., & KATHARAKIS, G. A comparative assessment of Greek universities' efficiency using quantitative analysis. *International Journal of Educational Research*, Oxford, v. 49, n. 4, p. 115-128, 2010.
- MARTOCCHIO, J. J.; JIMESON, D. Employee absenteeism as an affective event. *Human Resource Management Review. Special issue: methodological issues in absenteeism research and human resource management and entrepreneurship*, v. 13, p. 227-241, 2003.

MELLO, J. C. C. B. S., MEZA, L. A., GOMES, E. G., & BIONDI NETO, L. (2005). Curso de análise de envoltória de dados. *Simpósio Brasileiro de Pesquisa Operacional*, 37.

MENDES, N. C. F. *O absenteísmo nas organizações: um estudo na Administração Pública Federal brasileira*. 2019. 107 f., il. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

MENDES, N. C. F.; MATIAS-PEREIRA, J. Absenteísmo e contabilidade pública: um estudo teórico. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, [S.l.], v. 13, p. 156-183, 2020.

ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. 8 ed., Rio de Janeiro: LTC, 1999.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T.; ODENDAAL, A.; ROODT, G. *Organisational behaviour: Global and Southern African perspectives*. 3. ed. Cape Town: Pearson Southern Africa, 2016

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. F. M. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 16, n. 1, p. 71-81, 2018.

SAV, G. T. Data Envelopment Analysis of Productivity Changes in Higher Education For-profit Enterprises Compared to Non-profits. *International Business Research*, v. 5, n. 9, p. 1-9, 2012.

SERRANO, A. L. M.; IWAMA, G. Y.; ALMEIDA, J.; DAMASCENO, R. C.; FRANCO, V. R. (Org). *Dimensionamento na Administração Pública Federal: mensuração da capacidade produtiva e análise de tipificação*. Brasília: Enap, 2018a.

SERRANO, A. L. M.; IWAMA, G. Y.; ALMEIDA, J.; DAMASCENO, R. C.; FRANCO, V. R (Org). *Dimensionamento na Administração Pública Federal: uma ferramenta do planejamento da força de trabalho*. Brasília: Enap, 2018b.

SVEIBY, K. E. *A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios do conhecimento*. Rio de Janeiro: Campus, 1998

TAYLOR, B., & HARRIS, G. Relative efficiency among South African universities: a data envelopment analysis. *Higher Education*, v. 47, n. 1, p. 73-89, 2004.

VIANNA, C. M. D. M.; PIERANTONI, C. R.; FRANÇA, T. C.; MAGNAGO, C.; RODRIGUES, M. P. D. S.; MORICI, M. C. Modelos econométricos de estimativa da força de trabalho: Uma revisão integrativa da literatura. *Physis*, v. 23, n. 3, p. 925-950, 2013.

WARNING, S. Performance Differences in German Higher Education: Empirical Analysis of Strategic Groups, *Review of Industrial Organization*, v. 24, p. 393- 408, 2004.

WONGCHAI, A., LIU, W. B., & PENG, K. C. DEA metafrontier analysis on technical efficiency differences of national universities in Thailand. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, v. 3, n. 3, (2012).

ZHU, J. Multi-factor performance measure model with an application to Fortune 500 companies. *European journal of operational research*, v. 123, n. 1, p. 105-124, 2000.

SOBRE OS AUTORES

André Luiz Marques Serrano é Professor Adjunto do Departamento de Engenharia de Produção - Faculdade de Tecnologia (FT) e Pesquisador da Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UnB, Doutor em Economia pela UnB, Mestre em Economia pela UnB, Licenciado e Bacharel em Matemática na UnB. Coordenador-Geral do Grupo Projectum/UnB e Coordena Projetos no Ministério da Economia (ME), MAPA, TSE e CONAB. E-mail: andrelms@unb.br.

Diego Tannús Dórea é servidor de carreira do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBio, tendo atuado em diversos órgãos federais, como Ministério do Turismo, Ministério do Esporte, ICMBio e atualmente no Ministério da Economia; é especialista em Gestão Pública, Governança e Políticas Públicas pelo Instituto Federal de Brasília – IFB e graduado em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU. E-mail: diego.td@hotmail.com.

Fernando André Santana de Souza é Analista em Ciência e Tecnologia do Instituto Nacional de Câncer (INCA). Mestre em Administração e Desenvolvimento Empresarial - MADE/UNESA, bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Londrina e Chefe de Projeto do Ministério da Economia. E-mail: Fernando-andre.souza@economia.gov.br.

Gisele Rodrigues Vilela é servidora do Instituto Nacional de Seguro Social desde 2008 e integra a equipe do Projeto de Dimensionamento da Força de Trabalho-DFT no Ministério da Economia. Especialista em Gestão Estratégica da Tecnologia da Informação pela UNESA, Especialista em Auditoria Fiscal e Tributária pela UGF e Tecnóloga em Logística Empresarial pela UNESA. E-mail: gisele.vilela@economia.gov.br.

O Ministério da Economia, órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), avançando na promoção de boas práticas de gestão de pessoas, tem desenvolvido em parceria com a UnB conhecimento sobre o dimensionamento da força de trabalho (DFT).

Assim, esta publicação é o quarto volume de uma série de seis livros sobre o projeto de DFT, na qual são apresentadas as principais questões críticas acerca do dimensionamento como ferramenta de gestão. São abordados, ainda, critérios para a seleção e priorização dos órgãos a serem dimensionados mediante a literatura da análise multicritério, bem como apresentado um dimensionamento executado na prática.

O objetivo deste volume da série é compartilhar conhecimento sobre as possibilidades de utilização do dimensionamento no setor público e como pode ser usado como ferramenta de gestão, além de apresentar formas de sua aplicação.

ISBN 978-65-86503-31-9



UnB

SECRETARIA DE
GESTÃO DE PESSOAS

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL