



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

**FACTORES PSICOSSOCIAIS QUE CONCORREM PARA O ABSENTEÍSMO
LABORAL: *ESTUDO DE CASO DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO DA
FACULDADE DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE.***

MONOGRAFIA

Criselsia Rebelo Teles e Cunha

Maputo, Janiero de 2026



FACULDADE DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA, ORIENTAÇÃO EM
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

**FACTORES PSICOSSOCIAIS QUE CONCORREM PARA O ABSENTEÍSMO
LABORAL: *ESTUDO DE CASO DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO DA
FACULDADE DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE.***

Criselsia Rebelo Teles e Cunha

Supervisor: MSC. Alcídio Celestino Cumbe

Local de Estudo: Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane

Monografia apresentada em cumprimento dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia, Orientação em Psicologia das Organizações.

Maputo, Janeiro de 2026

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE	I
AGRADECIMENTOS	II
DEDICATÓRIA	III
EPÍGRAFE	IV
DECLARAÇÃO DE HONRA.....	V
RESUMO.....	VI
SUMMARY	VII
LISTA DE ABREVIATURAS	VIII
LISTA DAS TABELAS	IX
LISTA DE ANEXOS.....	X
LISTA DE APÊNDICES	X
CAPÍTULO-I: ELEMENTOS INTRODUTÓRIOS.....	1
1.1. Introdução	1
1.2. Problematização	2
1.3. Hipóteses.....	4
1.4. Justificativa	5
CAPÍTULO – II: REVISÃO DE LITERATURA	6
2.1. Factores psicossociais	6
2.1.1. Factores psicossociais que influenciam o comportamento humano.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Factores psicossociais que influenciam o contexto de trabalho.....	7
2.2. Absenteísmo Laboral	8
2.2.1. Classificação do Absenteísmo Laboral	9
2.2.2. Causas do absenteísmo	10
2.2.3. Implicações ou consequências no ambiente de trabalho.....	11
2.3. Relação entre Absenteísmo laboral e factores psicossociais	11
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	13
3.1. Descrição do Local do Estudo	13
3.2. Tipo de Pesquisa	13
3.3. população, amostra e Amostragem	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolha de Dados.....	15
3.4.1. Questionário Sociodemográfico.....	15
3.4.2. Análise Documental.....	15
3.4.3. Escala de Factores de Absenteísmo Laboral (EFAL).....	15

3.5. Procedimentos de Análise de Dados	17
3.6. Questões Éticas	17
3.7. Limitações da Pesquisa	17
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DA PESQUISA	18
4.1. Apresentação e Discussão de Dados	18
4.2. Caracterização da Amostra	18
4.3. Índice de Absenteísmo Laboral	21
4.4. Principais factores psicossociais que concorrem para absenteísmo laboral	23
4.4.1. Distribuição dos valores médios nas dimensões dos factores psicossociais que concorrem para o Absenteísmo Laboral	29
4.5. Relação entre os factores psicossociais que concorrem para o absenteísmo laboral e os dados sociodemográficos do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane	30
4.6. Análise das Hipóteses	32
CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	33
5.1. Conclusões	33
5.2. Sugestões.....	34
Referências bibliográficas.....	35

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

Esta monografia foi julgada suficiente com um dos requisitos para obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia, orientação em Psicologia das Organizações e aprovada na sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, Departamento de Psicologia, da Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane.

Director do Curso

(Lic. Francisco Cumaio)

Presidente do Júri

(MSc. Etelvino Mutatisse)

Oponente

(Lic. Milton Mucuanga)

Supervisor

(MSc. Alcídio Cumbe)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da vida, pela saúde e pela força que me proporcionou em cada etapa desta caminhada.

Aos meus pais, Amílcar Cunha e Ester Cunha, deixo minha mais profunda gratidão, pois a educação, os valores e os ensinamentos que me transmitiram foram a base do meu crescimento pessoal e acadêmico. O apoio incondicional, os incentivos constantes e a confiança no meu potencial deram-me coragem para superar os desafios, e cada conquista que alcanço é também vossa, fruto dos sacrifícios que assumiram por mim. Estendo o meu agradecimento ao meu irmão, Amílcar Cunha Jr., pelo companheirismo e apoio inestimável em todos os momentos.

Ao meu Supervisor, MSC. Alcício Cumbe, agradeço pela paciência e disponibilidade ao longo desta pesquisa. Mesmo diante de desafios, manteve-se comprometido contribuindo de forma decisiva para a concretização deste trabalho. Sou igualmente grata ao tio Albino, pela atenção e ajuda prestada em diferentes etapas desta jornada.

À Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane, instituição que me acolheu e proporcionou não apenas conhecimento, mas também a oportunidade de crescimento pessoal e profissional, manifesto a minha sincera gratidão. Agradeço em particular à dra. Dulce, Artimisa, Sandra e ao Diretor da Faculdade, Dr. Teles Huo, pelo apoio institucional durante a realização deste estudo, bem como a todos os participantes da pesquisa, cuja colaboração foi fundamental para que este trabalho fosse possível.

Ao meu namorado, Luís Massango, que, com a sua resiliência, determinação e forma de encarar os desafios, serviu-me de verdadeira inspiração ao longo desta caminhada. O teu exemplo de foco e persistência motivou-me a continuar, mesmo nos momentos em que pensei em desistir, a tua presença ao meu lado tornou este percurso mais leve e significativo.

Por fim, estendo o meu agradecimento a todos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a concretização deste trabalho e para o sucesso da minha formação.

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Amílcar Cunha e Ester Cunha.

EPÍGRAFE

“Para as estrelas que ouvem - e os sonhos que são atendidos...”

Sarah J. Maas

Corte de Névoa e Fúria

DECLARAÇÃO DE HONRA

Eu, Criselsia Rebelo Teles e Cunha, estudante da Universidade Eduardo Mondlane, Faculdade de Educação, Departamento de Psicologia, declaro, por minha honra, que o presente trabalho de fim de curso para obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações, nunca foi apresentado na sua essência ou parcialmente para obtenção de qualquer outro grau académico. É resultado da minha pesquisa e nele estão indicadas as fontes e referências bibliográficas por mim consultadas, e citadas ao longo da sua elaboração.

A estudante

Criselsia Rebelo Teles e Cunha

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar os factores psicossociais que concorrem para o absentismo laboral do Corpo Técnico-Administrativo da Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane. Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa, de natureza aplicada, configurando-se, quanto aos procedimentos, como um estudo de caso de carácter exploratório. Para a seleção da amostra, recorreu-se à amostragem probabilística, sendo constituída por um total de 44 funcionários. A recolha de dados foi realizada por meio de um Questionário Sociodemográfico associado à Escala dos Factores do Absenteísmo Laboral (EFAL), complementada por uma análise documental referente ao número de faltas registadas num período de cinco meses, o que permitiu o cálculo do índice de absentismo. Para a análise dos dados, utilizou-se o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Os resultados revelaram um índice de absentismo de 5,3%, classificado como moderado. Verificou-se que os principais factores psicossociais que concorrem para o absentismo laboral na FACECO são os factores de gestão do tempo e da carreira, seguidos pelos factores psicossomáticos e pelos factores relacionados às condições de trabalho. Foram igualmente identificadas correlações estatisticamente significativas entre os factores psicossomáticos e as condições de trabalho com a área de residência, sugerindo que o local de residência pode influenciar o desenvolvimento de sintomatologia psicossomática. Ademais, observaram-se correlações significativas entre os factores de gestão do tempo e da carreira e o nível de formação dos participantes, indicando que, quanto maior o investimento de tempo na formação, menor tende a ser a eficácia no gerenciamento do tempo para outras actividades, como o trabalho.

Palavras-chave: Absenteísmo laboral; Factores psicossociais; Gestão do tempo; Assiduidade; Corpo Técnico-Administrativo.

SUMMARY

This study aimed to analyze the psychosocial factors contributing to work absenteeism among the Technical-Administrative Staff of the Faculty of Economics at Eduardo Mondlane University. A quantitative approach was adopted, with an applied nature, and the study was designed as an exploratory case study. A probabilistic sampling method was used, resulting in a sample of 44 employees. Data were collected using a Sociodemographic Questionnaire combined with the Work Absenteeism Factors Scale (EFAL), complemented by a documentary analysis of the number of absences recorded over a five-month period, which allowed the calculation of the absenteeism index. Data analysis was performed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results revealed an absenteeism index of 5.3%, classified as moderate. The main psychosocial factors associated with work absenteeism at FACECO were time and career management factors, followed by psychosomatic factors and factors related to working conditions. Statistically significant correlations were found between psychosomatic and working conditions factors and the participants' area of residence, suggesting that place of residence may influence the development of psychosomatic symptoms. Additionally, significant correlations were observed between time and career management factors and the participants' level of education, indicating that greater time investment in education may be associated with less effective time management for other activities, such as work.

Keywords: Labor absenteeism; Psychosocial factors; Time management; Attendance; Technical-Administrative Staff.

LISTA DE ABREVIATURAS

CTA- Corpo Técnico administrativo.

FACECO- Faculdade de Economia.

UEM- Universidade Eduardo Mondlane.

EFAL- Escala de Factores do Absenteísmo Laboral.

IAT- Factores Interpessoais e do Ambiente de Trabalho.

PCT- Factores Psicossociais e de Condições de Trabalho.

AL- Factores Administrativo-Laborais.

GTC- Factores de Gestão de Tempo e Carreira.

IA- Índice de Absenteísmo.

SPSS- Statistical Package for Social Sciences-V.22.

LISTA DAS TABELAS

Tabela 1. Fórmula do cálculo da amostra.

Tabela 2. Características sociodemográficas da amostra

Tabela 3. Características sociodemográficas da amostra

Tabela 4: Fórmula do cálculo do total de dias de trabalho.

Tabela 5: Fórmula do cálculo do número ideal de horas trabalhadas

Tabela 6: Fórmula do cálculo do número ideal de horas trabalhadas

Tabela 7: Fórmula do cálculo do número de horas de trabalho perdidas

Tabela 6: Fórmula do cálculo do numero ideal de horas de trabalho

Tabela 8: Fórmula do cálculo do Índice do Absenteísmo.

Tabela 9. Distribuição dos participantes de acordo com as opções de resposta escolhidas em cada item da EFAL.

Tabela 10. Distribuição dos participantes de acordo com as opções de resposta escolhidas em cada item da EFAL.

Tabela 11. Estatísticas Descritivas.

Tabela 12: Correlação entre as Variáveis.

LISTA DE ANEXOS

1. Parecer da Comissão científica para aprovação do estudo e recolha de dados
2. Credencial para a recolha de dados
3. EFAL

LISTA DE APÊNDICES

1. Termo de Consentimento
2. Questionário de dados Sociodemográficos

CAPÍTULO-I: ELEMENTOS INTRODUTÓRIOS

1.1. Introdução

No ambiente de trabalho, a presença e o comprometimento dos funcionários são essenciais para o bom funcionamento das instituições. O absenteísmo laboral representa um dos desafios mais significativos para as organizações, impactando diretamente sua produtividade e eficiência (Silva & Oliveira, 2020). No contexto das instituições de ensino superior, a ausência frequente do corpo técnico-administrativo pode comprometer a qualidade dos serviços prestados e a dinâmica organizacional.

Entre os diversos factores que influenciam o absenteísmo, os factores psicossociais desempenham um papel crucial. De acordo com Karasek & Theorell (1990), um ambiente de trabalho caracterizado por alta exigência psicológica e baixo controle sobre as tarefas aumenta significativamente os níveis de estresse ocupacional, favorecendo o afastamento dos trabalhadores. Além disso, estudos indicam que relações interpessoais conflituosas, falta de reconhecimento profissional e sobrecarga de trabalho podem contribuir para o aumento do absenteísmo (Fernandes & Peiró, 2018).

Pelo exposto nos propusemos a indagar sobre o tema: Factores Psicossociais que concorrem para o Absenteísmo Laboral: Caso do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane, com o intuito de analisar os factores psicossociais que influenciam o absenteísmo laboral nos funcionários desta instituição.

O presente trabalho compreende quatro capítulos, em que o primeiro, no caso o introdutório, comporta a problematização; os objetivos da pesquisa (geral e específicos); hipóteses e a justificativa do estudo.

No segundo capítulo, o da revisão da literatura, são apresentados os conceitos básicos, os factores psicossociais que influenciam o comportamento humano e o contexto de trabalho, as perspectivas teóricas do absenteísmo laboral e o impacto dos factores psicossociais no absenteísmo laboral.

O terceiro, o da Metodologia, estão patentes os seguintes dados: tipo de pesquisa; descrição do local do estudo; descrição da população e amostra; instrumentos e técnicas de coleta de dados; questões éticas; e por fim, as limitações da pesquisa. E, o quarto e último capítulo é

referente à apresentação, análise, discussão dos resultados, análise das hipóteses e a conclusão da pesquisa.

1.2. Problemática

Na antiguidade o homem tomou consciência de que a razão o tornava diferente dos outros animais, no entanto, nesta época, este utilizou o trabalho como motor de transformação do meio natural, dando aos lugares ocupados uma imagem que refletia o carácter de sua personalidade construtiva. Desse modo, o trabalho passou a exercer uma função social fundamental, além de fonte de renda, devendo ser visto como propiciador de satisfação e realização pessoal e profissional, contribuindo para a autoestima, a autoconfiança e a sensação de propósito. Na sociedade, o trabalho é essencial para o desenvolvimento económico e crescimento sustentável, além disso, é responsável pela inovação e pelo avanço tecnológico, impulsionando a competitividade e a produtividade. (Guimarães,2016).

Diante das adversidades do trabalho,alguns trabalhadores não se sentiam plenamente satisfeitos ou motivados, as longas jornadas de trabalho, questões de saúde e bem-estar dos trabalhadores, a falta de segurança nas actividades laborais, a ausência de reconhecimento pelo esforço despendido eram elementos que permeavam o cotidiano laboral. Esses factores contribuíram significativamente para o surgimento de um fenómeno que impactaria a dinâmica do trabalho: a ausência frequente dos trabalhadores no ambiente laboral, fenómeno este designado por Absenteísmo. (Herzberg,1959).

Ao absenteísmo laboral, refere-se à ausência não justificada de um funcionário ao trabalho, que pode resultar de diversos factores, como insatisfação, problemas de saúde ou falta de motivação. Este fenómeno constitui um problema administrativo oneroso e complexo para as instituições, pois impacta directamente a produtividade e aumenta os custos operacionais. (Spector, 2016).

Ainda sobre os factores, Steers e Rhodes (1978), desenvolveram um modelo que identifica diversos factores que influenciam o absentismo no trabalho no qual destacam-se: 1. Satisfação no trabalho (funcionários insatisfeitos tendem a faltar mais); 2. Comprometimento organizacional (a falta de vínculo emocional com a organização aumenta o absenteísmo); 3. Pressões do grupo de trabalho (ambientes onde a ausência é socialmente aceite, favorecem o absenteísmo) e 4. Condições de saúde e bem-estar (problemas de saúde física e mental são determinantes do absenteísmo).

Um dos factores psicossociais que relaciona diretamente com o absentismo é o estresse ocupacional. O estresse no ambiente de trabalho pode levar a uma série de problemas de saúde, tanto físicos quanto mentais, que resultam em faltas frequentes (Kahn & Byoskow,1981). Quando os funcionários enfrentam altos níveis de estresse, isso pode resultar em burnout, ansiedade e depressão. Esses estados podem diminuir a capacidade de uma pessoa de se concentrar e realizar suas funções, levando a um aumento nas ausências. (Kahn & Byoskow,1981).

Verifica-se que em Países da América Latina concretamente Brasil, a taxa de absentismo médio das empresas foi de 4% para o ano de 2016. (Top Employers Institute, s/d).O estudo publicado em 2010 pela fundação europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho sobre os padrões de absentismo na UE27 e na Noruega, as taxas médias de absentismo na europa variam entre 3% e 6 %. (Graça, 2002). Neste contexto, e de acordo com um estudo elaborado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, (Silva, 2015) referencia que os factores de risco psicossociais são a principal causa de absentismo laboral em Portugal e no resto da Europa.

A Consultora Mercer (Crespo, 2008), num estudo pan-europeu sobre os benefícios da saúde, onde foram inquiridos gestores de cerca de 900 empresas de vários sectores, de 24 países europeus, concluiu que Portugal é o país da Europa com a maior taxa de absentismo, pois cada trabalhador falta, em média, 11,9 dias por ano, quando a média da Europa do Sul é de 7,6 dias e a média europeia atinge os 7,4 dias.

No que diz respeito ao absentismo nas instituições de ensino, são escassos os estudos em Países Africanos, dos poucos estudos de absentismo realizados remetem para uma abordagem ao nível de indicadores de desempenho e produtividade. Um estudo feito por Muandumba(2017) em Angola, aponta como principais causas do Absenteísmo: os problemas de saúde ou outros de ordem pessoal e familiar; não existindo os que se referem aos factores determinantes do absentismo do funcionário.

Em Moçambique os estudos realizados sobre o índice de Absenteísmo demonstram que só são realizados em áreas onde são afetos professores e alunos. Há poucos estudos realizados que fazem referência a verificação dos factores que influenciam o índice de Absenteísmo Laboral, em lugares como Escolas. Estudos feitos por Faro (2007), destacam os seguintes factores psicossociais que concorrem para o absentismo escolar dos alunos: a saúde física e o equilíbrio pessoal; o grau de integração na escola e a satisfação académica; o profundo

desinteresse; valor atribuído à escolaridade e ao trabalho; valores morais; clima de convivência e o ambiente experienciado na turma e fora dela.

A nível da Universidade Eduardo Mondlane, não foram encontrados estudos que avaliam o índice e os factores psicossociais do Absentismo laboral, pelo que, nos propusemos a fazer este estudo especificamente a nível da Faculdade de Economia, onde durante o estágio académico, foi observado um padrão de comportamentos relacionado ao absenteísmo entre os funcionários da instituição.

Portanto, à luz das considerações existentes sobre o absenteísmo laboral já referidas, formula-se a seguinte pergunta de partida “*Que factores psicossociais concorrem para o absenteísmo laboral do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade de Economia na Universidade Eduardo Mondlane?*”

Objetivo geral:

- Analisar os factores psicossociais que concorrem para o absenteísmo laboral do Corpo Técnico Administrativo na Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane.

Objetivos Específicos:

- Mensurar o índice de absenteísmo laboral do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane;
- Descrever os principais factores psicossociais que concorrem para o absenteísmo laboral do Corpo Técnico Administrativo da faculdade de economia da UEM;
- Explicar a relação entre os factores psicossociais que concorrem para o absenteísmo laboral e os dados sociodemográficos do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade de Economia da UEM.

1.3. Hipóteses

Hipótese zero (H0): dos factores psicossociais (Interpessoais e do ambiente de trabalho-IAT, Psicossomáticos e condições de trabalho-PCT, Administrativo-laborais-AL e Gestão de tempo e carreira-GTC), os Factores Interpessoais e do ambiente de trabalho (IAT) são os que mais concorrem para o Absenteísmo laboral na Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane.

Hipótese um (H1): dos factores psicossociais (IAT, PCT, AL e GTC), os Factores Interpessoais e do ambiente de trabalho não são os que mais concorrem para o Absenteísmo laboral na Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane.

1.4. Justificativa

A pesquisa sobre os factores psicossociais que concorrem para o absenteísmo dos funcionários da Faculdade de Economia da UEM é justificada pela sua importância académica, social, prática, entre outras, visto que ela permite compreender as causas que estão por trás das ausências no trabalho e um melhoramento no que concerne ao desenvolvimento de medidas eficazes para minimizar o índice de absenteísmo dos funcionários. Desta feita, são apresentadas cada dimensão:

De ponto de vista académico, a relevância desse estudo está na contribuição para a compreensão dos fatores psicossociais que concorrem para o absenteísmo laboral. Além disso, a pesquisa pode fornecer ferramentas valiosas para futuros estudos e contribuir para o avanço do conhecimento nesse campo específico.

No contexto da psicologia das organizações, a justificativa reside na importância de compreender como as dinâmicas organizacionais, as relações interpessoais e o ambiente de trabalho influenciam o absenteísmo laboral. Essa compreensão pode fornecer subsídios para a implementação de políticas e práticas organizacionais mais saudáveis e produtivas.

Do ponto de vista social e pessoal, o absenteísmo laboral pode impactar significativamente a vida dos trabalhadores, afectando não apenas seu desempenho no trabalho, mas também sua saúde física e mental, bem como suas relações pessoais. Compreender os fatores psicossociais por trás desse fenómeno é fundamental para desenvolver estratégias eficazes de intervenção e suporte aos trabalhadores.

Por fim, do ponto de vista prático e científico, a pesquisa tem relevância por trazer dados concretos sobre uma realidade ainda pouco explorada no contexto moçambicano. Os resultados podem servir de apoio para que profissionais da área de recursos humanos adotem estratégias mais eficazes na prevenção e redução do absenteísmo, ao mesmo tempo que incentivam o bem-estar e o desempenho dos funcionários. Desta forma, o estudo oferece subsídios para futuras investigações e intervenções em instituições similares.

CAPÍTULO – II: REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo, apresentamos aspectos literários sobre o tema em estudo, por forma a subsidiar o processo de análise e compreensão dos fenómenos psicossociais que concorrem para o Absenteísmo laboral.

2.1. Factores psicossociais

A Organização Mundial de Saúde (1981), define os factores psicossociais no trabalho como sendo os que influenciando a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo, derivam da psicologia do indivíduo, bem como da estrutura e da junção da organização do trabalho.” O autor Graça (1985) evidencia o facto de esta noção aludir à inclusão de características sociais, culturais e psicológicas (padrões de comportamento, métodos tradicionais de resolução de conflitos ou de liderança e fatores de personalidade).

Segundo Sauter, (2003), os factores psicossociais são condições que podem conduzir ao stress e que compreendem aspetos do posto de trabalho e do ambiente, como o clima ou cultura da organização, as funções laborais, as relações interpessoais no trabalho e o desenho e o conteúdo das tarefas. Coelho(2009), reafirma que é a condição ou condições do indivíduo, do meio ambiente extralaboral, que sob determinadas condições de intensidade e tempo de exposição geram efeitos negativos no trabalhador ou trabalhadores, na organização e nos grupos, e, por último produzem stress, o qual tem efeitos nos níveis emocional, cognitivo, no comportamento social e laboral e fisiológico).

Por outro lado, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), define os factores psicossociais no trabalho como sendo às interações entre o ambiente, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, necessidades, cultura e considerações pessoais do trabalhador que podem, através da percepção e da experiência, influenciar a saúde, o rendimento no trabalho e a satisfação profissional” (ILO, 1986).

De acordo com os itens acima descritos, pode-se concluir que os factores psicossociais são condições presentes em situações laborais relacionadas com a organização do trabalho, o tipo de posto, a realização das tarefas em interação com o meio ambiente laboral, a satisfação no trabalho, as condições pessoais fora do trabalho, as necessidades, capacidades, expectativas, e cultura individual. Todas estas características afetam o desenvolvimento do trabalho, a saúde, o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores.

2.1.1. Factores psicossociais que influenciam o contexto de trabalho

O conceito de Factores Psicossociais do trabalho pode ser entendido como a percepção ou crença dos trabalhadores acerca da forma como o seu trabalho é organizado (Sharan, 2011). Para Niosh (1997), os factores psicossociais podem ser agrupados em três domínios: (1) factores associados com o trabalho e contexto de trabalho; (2) factores associados com o contexto fora do trabalho e (3) características do trabalhador individual.

No que tange ao primeiro domínio temos: o **conteúdo da função**, refere-se a carga de trabalho, repetibilidade, controlo da função, exigências cognitivas e transparência da função; às **relações interpessoais no trabalho** (relação supervisor-trabalhador, apoio social); os **aspectos temporais do trabalho e da função** (turnos no trabalho, duração dos ciclos); os **aspectos económico-financeiros** (pagamentos, benefícios e questões acerca da equidade) e os **aspectos comunitários** (prestígio e estatuto laboral). (National Institute for Occupational Safety and Health [Niosh,1997]).

No que se associa ao segundo domínio tem-se: **relações familiares**, a qualidade das relações com membros da família pode influenciar significativamente o bem-estar emocional e psicológico. (Brofenbrenner, 1979); **Rede de apoio social** a existência e a qualidade das redes de apoio social são fundamentais para a resiliência e bem-estar mental. (House,1988). **Condicionamentos socioeconómicos**, factores como renda, educação, e estabilidade financeira influenciam a saúde psicológica. **Cultura e religião**, valores culturais e crenças religiosas também desempenham um papel significativo no bem-estar psicossocial.

No ultimo domínio, estes encontram-se agrupados nos seguintes itens: **personalidade**, traços de personalidade como resiliência, otimismo, e a capacidade de lidar com o estresse influenciam como um trabalhador responde as demandas do trabalho; **motivação**, o nível de motivação e a crença na própria capacidade de realizar tarefas influenciam na produtividade e a satisfação no trabalho; **saúde física**, problemas de saúde crónicos ou condições físicas que não são tratadas adequadamente podem resultar em ausências frequentes; **estilo de vida**, hábitos como alimentação inadequada, falta de exercício físico e uso de substancias podem impactar a saúde geral do trabalhador, afetando a sua presença no trabalho; **saúde mental**, condições como ansiedade, depressão, e estresse crônico afetam diretamente o desempenho no trabalho e a capacidade de lidar com desafios profissionais.

Por outro lado, Gollac & Bodier (2011) defendem que os factores psicossociais no trabalho podem ser agrupados em diferentes dimensões:

- A intensidade do trabalho e tempo do trabalho – onde os trabalhadores têm de se submeter a constrangimentos de ritmos impostos e trabalhar sob objetivos irrealistas;
- As exigências emocionais – nesta dimensão estão inclusas as relações com o público, que implica contactar com o sofrimento, ter de esconder emoções, a possibilidade de sofrer violência e a sensação de medo;
- Autonomia – onde estão o excesso de autonomia ou a impossibilidade de a exercer na realização das tarefas, a previsibilidade do trabalho e possibilidade de o antecipar, a monotonia e tédio sentidos no trabalho e vice-versa;
- A má qualidade das relações sociais no trabalho – onde se destacam a integração, o reconhecimento pelo trabalho realizado, as relações com os pares e as relações hierárquicas, o apoio técnico recebido e a satisfação ou insatisfação com a remuneração;
- Os conflitos de valores – onde se depara com os conflitos éticos e por fim,
- A insegurança acerca da situação de emprego – que diz respeito a insegurança sentida no emprego, na insatisfação com os salários e em não haver perspectiva de evolução na carreira.

2.2. Absenteísmo Laboral

Absenteísmo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso ou algum motivo interveniente. (Chiavenato, 2000).

De acordo com Gründemann e Vuuren (1997), o absenteísmo refere-se ao período ininterrupto de dias não trabalhados, contados desde seu início. Nestes casos, cabe considerar ausências decorrentes de férias, licença gestante, afastamento para capacitação, dentre outras modalidades de ausência do trabalhador (Magalhães, Duarte & Moura, 1995).

O absenteísmo também é atribuído a problemas de saúde que podem advir de doenças declaradas, doenças não declaradas, razões de carácter familiar, atrasos involuntários, faltas

por dificuldades com transporte, perda de motivação e debilidades da cultura organizacional (Munch-Hansen, 2008).

Deste modo, consideramos o absentismo como a ausência não programada e não justificada dos funcionários e os momentos em que estes não se encontram a trabalhar durante os respetivos horários de trabalho. O conceito pode ainda ser melhor compreendido considerando o somatório dos períodos em que os trabalhadores de determinada empresa ausentam-se do trabalho, incluindo os atrasos, dentro do período de trabalho.

2.2.1. Classificação do Absenteísmo Laboral

O absentismo por doença é considerado por Couto (1982) como “o mais importante dos diversos tipos de absentismos existentes, devido ao volume de ausências que acarreta”. Contudo, existem, ainda segundo Couto, vários outros tipos que podem ser classificados da seguinte forma:

- a) Absenteísmo voluntário – é a ausência do trabalho, por razões particulares. Portanto, trata-se de ausência não justificada, sem amparo legal, de exclusiva responsabilidade do trabalhador;
- b) Absenteísmo por doença – inclui todas as ausências por doenças, diagnosticada por procedimento médico;
- c) Absenteísmo por patologia profissional – compreende as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Absenteísmo legal – aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; e
- e) Absenteísmo compulsório – falta ao trabalho por imperativo de ordem legal, ainda que o trabalhador não deseje, tais como: suspensão imposta pela chefia, prisão, etc.

De acordo com Mallada (1996), o absentismo é classificado como legal ou involuntário quando existe um custo para a empresa, porque o trabalhador, em tais circunstâncias, continua a receber a sua remuneração. Assim o absentismo legal retribuído, descrito na maioria dos ordenamentos jurídicos nacionais, compreende os seguintes itens: Maternidade, paternidade e adoção de menores de 5 anos; Doença normal; Acidente de trabalho; Licenças legais e Doença profissional. A noção de absentismo voluntário, por sua vez, acontece quando o trabalhador falta por motivos particulares.

De acordo com o enunciado acima pode se reafirmar que o absenteísmo subdivide-se em Absenteísmo Legal ou Involuntário (maternidade, paternidade e adoção de menores de 5 anos, doença normal, acidente de trabalho, nojo, doação de sangue, serviço militar, licenças legais e doença profissional); Absenteísmo Voluntário (é a ausência do trabalho, por razões particulares).

2.2.2. Causas do absenteísmo

As principais causas do absenteísmo são consideradas: doença efetivamente comprovada e não comprovada, razões diversas de caráter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, problemas de transporte, baixa motivação para trabalhar, supervisão precária da chefia, políticas inadequadas da organização. (Souto, 1980).

Alguns autores como Balfanz (2012) & Farrington (2007), relataram que existem factores padrões que podem constituir um ponto de partida para explicar o absenteísmo: uns de natureza individual ou organizacional e outros de cariz social.

Os factores de ordem individual apontam o absenteísmo como uma diferença continuada entre as exigências do posto de trabalho e a capacidade de resposta do trabalhador. Quando um funcionário falta ao trabalho tem de pesar numa série de custos e benefícios, que nem sempre pode controlar (há factores imponderáveis, tais como a saúde, a vida ou obstáculos físicos e psicológicos, entre outros, que o podem impedir de ir trabalhar).

No que diz respeito às razões de ordem social, a decisão de faltar e, mais propriamente, de voltar ao trabalho depois de uma ausência, depende da percepção daquela que é a barreira da reintegração, isto significa que o funcionário tem de sentir que tem todas as condições para voltar naquele momento e em pleno.

Para Jucius (1979), as causas do absenteísmo podem estar na organização: na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na falta de motivação e estímulo, nas condições desagradáveis de trabalho, na precária integração do empregado à organização, na falta de um plano de cargos, salários e carreira etc.

2.2.3. Implicações ou consequências no ambiente de trabalho

De acordo com (Batista,2012), as consequências do absentismo são:

- Diminuição da remuneração mensal do trabalhador, refletindo-se nos seus descontos para a segurança social.
- As ausências prolongadas ao trabalho > 30 dias consecutivos causam por vezes desadequação ao posto de trabalho em virtude da rápida evolução das envolventes ao mesmo, num setor tão dinâmico como o é o da distribuição, por exemplo.
- Perturbação do normal funcionamento da empresa, o que se repercute necessariamente na satisfação do seu cliente e na prestação de um serviço de qualidade, bem como na imagem da empresa no mercado.
- Prejuízo para a própria rentabilidade do negócio podendo mesmo afetar a manutenção dos restantes postos de trabalho.
- Apresentação de stress, desmotivação, doenças psicossomáticas, atitudes negativas nos relacionamentos pessoais do trabalhador.

Por outro lado, Atkin & Goodman (1984), defendem que o impacto do absentismo é causado quando um funcionário se ausenta do trabalho, criando uma série de efeitos genéricos na produção da instituição.

Por conseguinte, as únicas desvantagens para o funcionário que não retorna ao trabalho são: a perda de salário e ações disciplinares; porém, os colegas de trabalho são sobrecarregados com uma grande quantidade de trabalho, o que não permite o despacho imediato de processos criados por uma lentidão causada pela substituição do funcionário menos qualificado que o trabalhador ausente, por outro lado, pode haver um maior desempenho quando não se verifica a situação patente acima (no caso da substituição do funcionário ausente por um mais qualificado).

2.3. Relação entre Absenteísmo laboral e factores psicossociais

A importância dos factores psicológicos e sociais no trabalho tem vindo a adquirir grande relevância, por isso é necessário que se entenda a sua relação com o Absenteísmo laboral. É nesta óptica que serão abordadas a seguir algumas destas relações.

Segundo Cohen e Janicki (2012), a percepção do estresse impacta a saúde física e mental dos indivíduos. Altos níveis de estresse estão associados a problemas de saúde que podem resultar em faltas no trabalho.

Para Coelho (2010), os factores psicossociais podem conduzir o individuo a um nível de estresse elevado que se traduz em aspetos do ambiente de trabalho, nomeadamente o clima da organização, as funções laborais, as relações interpessoais e o conteúdo das tarefas que se encontram relacionadas com a própria organização.

Por outro lado, Gil-Monte (2012) reafirma que os factores psicossociais podem promover ou prejudicar a atividade laboral e a qualidade de vida dos trabalhadores. Quando os factores psicossociais são positivos fomentam o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, no entanto quando são negativos desfavorecem o trabalhador e a sua saúde e bem-estar, podendo lhes causar danos a nível psicológico, físico ou social.

Já para Serafim(2012), sugerem que a exposição a estes factores no trabalho produz consequências negativas, estas podem se refletir nas condições de saúde, que podem levar ao adoecimento, a incapacidade de realizar tarefas e gerar conflitos na vida familiar e social do trabalhador, influenciando para o surgimento do absentismo laboral. Ou seja, a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação profissional dos colaboradores podem ser influenciados pela interação entre o ambiente laboral, o conteúdo e a organização do trabalho e as capacidades dos colaboradores, relacionados com a cultura, as condições fora do trabalho e as características pessoais (Forastieri, 2013).

Portanto pode-se concluir que os Factores Psicossociais associados as actividades laborais produzem consequências tanto positivas como negativas. Das positivas podemos referenciar a promoção do desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e uma maior satisfação no trabalho. No que concerne as consequências negativas, os factores psicossociais desfavorecem o trabalhador, a sua saúde e bem-estar conduzindo-o um nível de estresse elevado possibilitando assim para o surgimento do absentismo.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

Neste capítulo, apresentamos a abordagem metodológica usada no trabalho, bem como o tipo de pesquisa, a descrição da população, a amostra, as técnicas e os procedimentos de recolha e análise de dados, as questões éticas e por último as limitações do estudo.

3.1. Descrição do Local do Estudo

O presente estudo foi realizado na Faculdade de Economia (FACECO) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM) que é, a mais antiga instituição de ensino superior público em Moçambique. A Faculdade de Economia situa-se no campus principal da UEM, sendo vocacionada, fundamentalmente, a dar aos seus formandos uma sólida preparação de base nos vários domínios das ciências económicas e empresariais, de modo que eles possam contribuir para o desenvolvimento económico e social sustentado do país.

Atualmente a FACECO tem ministrado cursos de graduação e de pós-graduação, em áreas específicas da economia. A mesma oferece 3 cursos de graduação: Licenciatura em Economia, Licenciatura em Gestão e Licenciatura em Contabilidade e Finanças. (UEM, s/d).

3.2. Tipo de Pesquisa

Em relação a abordagem, seguimos a quantitativa sendo que nas prespectivas de Gerhardt e Silveira (2009) a abordagem quantitativa tem como objectivo quantificar um problema e entender a sua dimensão. Em suma, este tipo de pesquisa fornece informações numéricas sobre o comportamento de um determinado fenómeno.

Quanto a natureza, é uma pesquisa aplicada pois, volta-se para a solução de problemas práticos e a melhoria de processos existentes, utilizando os conhecimentos teóricos adquiridos em outras áreas do saber para criar intervenções que tragam benefícios diretos ao contexto investigado (Vergara, 2014).

No que tange, ao objectivo a pesquisa é do tipo exploratória, que de acordo com Gi;(2007), tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.

Quanto aos procedimentos é um estudo de caso, que é uma abordagem de pesquisa que investiga um fenómeno específico (absenteísmo), neste caso, se concentra em um contexto

específico (Faculdade de economia) e em um grupo particular (CTA). Creswell (2018), caracteriza o estudo de caso como uma estratégia de pesquisa que envolve a coleta detalhada e aprofundada de dados sobre um ou mais casos em um contexto específico.

3.3. População, Amostra e Amostragem

Para Pinto e Curto (2010), a população de uma pesquisa pode ser definida como o conjunto de elementos que possuem determinadas características semelhantes (não impreterivelmente pessoas), na qual pretende-se estudar o fenómeno, a população do presente estudo congrega 54 funcionários que fazem parte do CTA da Faculdade de Economia da UEM. (Rh- *Faceco*, 2025).

No que concerne a amostragem, recorreu-se a probabilística, segundo Lakatos e Marconi (2017), “na amostragem probabilística, cada elemento da população tem uma chance conhecida de estar incluído na amostra, o que garante maior representatividade dos resultados obtidos” .

A seleção do número de funcionários que compõe o CTA na faceco para a pesquisa quantitativa, foi feita com base no cálculo amostral, ao que, foi adoptada a seguinte fórmula estatística:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot P(1-p)} \quad \text{onde:}$$

n= tamanho da amostra

N= tamanho da população

Z²= Valor critico para o grau de confiança desejado: 1.96 (95%).

e= Erro padrão ($\pm 5\%$ da proporção dos casos)

P= Estimativa da proporção da amostra igual a 0.8,

N=54 (numero total de funcionários).

Tabela1: Fórmula do cálculo do tamanho da amostra.

Fonte: Miot (2011).

Onde:

$$n = \frac{54 \cdot 1,96^2 \cdot 0,8 \cdot (1-0,8)}{(54-1) \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,8(1-0,8)}$$

n= 44.

Diante da substituição dos dados obteve-se uma amostra equivalente a 44 colaboradores, no entanto, ao aplicar os questionários tivemos a devolução de apenas 41 questionários.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolha de Dados

Para a presente pesquisa, seleccionou-se instrumentos de recolha de dados distintos, no sentido de alcançar os objetivos previamente estabelecidos. Nesta perspectiva, os participantes, inicialmente, preencherão uma ficha de dados Sociodemográficos, e por outro lado para a avaliação dos factores psicossociais será utilizada a EFAL- Escala de Factores de Absenteísmo Laboral e a Análise documental especificadamente livros de ponto e mapas de efetividade, acompanhada de uma fórmula para calcular o índice de Absenteísmo.

3.4.1. Questionário Sociodemográfico

Foi elaborado o questionário sociodemográfico, com o propósito de recolher informações específicas de cada participante. Deste modo, foram levantadas variáveis demográficas como: género, a idade, área de formação situação profissional, situação económica, estado civil, agregado familiar, numero de filhos, a nacionalidade, a área de residência e a frequência que se ausenta do trabalho sem justificativa medica e os motivos que levam a faltar ao trabalho.

3.4.2. Análise Documental

Richardson (1999), diz que a análise documental consiste em uma série de operações que visam estudar e analisar um ou vários documentos para descobrir as circunstâncias sociais e económicas com as quais podem estar relacionadas. A análise documental foi feita em documentos (mapas de efetividade) e livros de ponto da Faculdade, o que forneceu maior interação e mais conhecimento sobre o tema e a sua intensidade nesta Faculdade.

3.4.3. Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL)

A EFAL foi construída e validada com o propósito de avaliar a percepção dos trabalhadores sobre os factores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral. (Siqueira,2014). Está escala é composta por quatro fatores (F1 a F4) nomeadamente:

EFAL 1– factores interpessoais e do ambiente de trabalho (referente a F1), com seis itens.

EFAL 2 – factores psicossomáticos e de condições de trabalho (referente a F2), com cinco itens.

EFAL 3 – factores administrativo-laborais (referente a F3), com quatro itens.

EFAL 4 – factores de gestão do tempo e da carreira (referente a F4), também com quatro itens

A EFAL destina-se à aplicação individual. não existe um tempo limite para sua aplicação. Uma vez que essa escala é constituída por quatro factores, o cálculo dos escores médios deve ser feito para cada um deles, sendo que todos os itens desse instrumento têm conotação negativa. O cálculo do escore médio da EFAL, em cada um dos seus quatro factores, deve ser obtido pela soma dos valores assinalados pelo respondente em cada um dos itens que integram cada factor, dividindo-se tal valor pelo número de itens do factor. (Siqueira,2014).

Quando houver interesse pelo cálculo do escore geral da EFAL, deverão ser somados os valores atribuídos a todos os itens da medida, dividindo-se este total por 19. Desse modo, para a EFAL 1 (itens nº 8, 11, 13, 14, 17 e 18), a soma será dividida por seis; para a EFAL 2 (itens nº 3, 5, 9, 12 e 19), por cinco; e, para a EFAL 3 (itens nº 1, 2, 4 e 6) e a EFAL 4 (itens nº 7, 10, 15 e 16), por quatro, devendo o resultado situar-se entre 1 e 6, inclusive para a EFAL total. Para que sejam garantidas as propriedades psicométricas da EFAL, seus aplicadores devem respeitar as características desse instrumento, ou seja, o número de factores, os itens, a escala de respostas e as instruções que foram submetidas ao processo de validação. (Siqueira,2014).

É importante referir que o índice de precisão deste instrumento varia de acordo com o factor que será avaliado nomeadamente:

- Para os Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho o índice de precisão é de 0,89;
- Para os Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho o índice de precisão é de 0,84;
- Para os Fatores administrativo-laborais o índice de precisão é de 0,86; e
- Para os Fatores de gestão do tempo e da carreira índice de precisão é de 0,78.

Este instrumento apresenta uma excelente medida de fiabilidade interna, no que concerne à escala total ($\alpha > 0,90$), e boas medidas de fiabilidade interna das subescalas, exceto para a EFAL 4, a qual é razoável ($0,80 \leq \alpha \leq 0,90$) (Hill; Hill, 2008), sendo adequado para medir a variável estudada.

3.5. Procedimentos de Análise de Dados

Nesta pesquisa, usou-se para a análise de dados o programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences-V.22), constituiu-se na análise descritiva, análise de frequências, de percentagens e outrossim, análise das médias das dimensões e dos itens do instrumento usado na presente pesquisa (EFAL).

3.6. Questões Éticas

A pesquisa é uma busca incessante pelo conhecimento, mas deve sempre ser realizada com responsabilidade e respeito aos indivíduos envolvidos. Como afirma Beauchamp e Childress (2013), “a ética na pesquisa não é apenas uma questão de seguir normas; é um compromisso profundo com a dignidade e o bem-estar dos participantes.” Neste contexto, torna-se essencial que os aspectos éticos sejam cuidadosamente considerados e implementados em cada etapa do processo investigativo.

A primeira etapa para garantir a integridade ética da pesquisa será a submissão da credencial à instituição onde a colecta de dados ocorrerá. Esta credencial não apenas valida a pesquisa, mas também assegura que todas as diretrizes éticas e normativas da instituição sejam respeitadas. Após aprovação da credencial, os participantes serão convidados a assinar um termo de consentimento, no qual nele serão informados de maneira clara sobre o propósito do estudo, os procedimentos envolvidos e como seus dados serão utilizados.

A participação será sempre voluntária, garantindo que cada indivíduo tenha o direito de se retirar a qualquer momento se assim desejar. Além disso, garantiremos que a confidencialidade dos participantes seja mantida, a identidade destes será protegida através do uso de códigos ou pseudónimos.

3.7. Limitações da Pesquisa

No decurso deste estudo foram constatadas as seguintes limitações:

- escassez de pesquisas realizadas no contexto moçambicano sobre a temática do absentismo laboral associado a factores psicossociais,
- resistência no acesso a dados institucionais, especialmente no levantamento do número de faltas, o que representou uma dificuldade para a coleta de informações mais detalhadas e sistematizadas
- escassez de materiais científicos significativos e acessíveis sobre os factores psicossociais, o que tornou mais desafiadora a construção da parte teórica da pesquisa.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DA PESQUISA

4.1. Apresentação e Discussão de Dados

No exposto acima foram explícitos os instrumentos e procedimentos metodológicos utilizados na realização da pesquisa. Neste capítulo procede-se à apresentação e análise dos dados recolhidos através do: Questionário Sociodemográfico, a Análise Documental e a EFAL (escala de factores de absentismo laboral). Seguiu-se a fase da determinação dos resultados da pesquisa que teve como base a fórmula do cálculo do Índice de Absenteísmo (Ia) com auxílio das fórmulas.

4.2. Caracterização da Amostra

Na presente secção temos a apresentação das frequências das características sociodemográficas obtidos através dos procedimentos estatísticos efectuados pelo Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

Tabela 2. Características Sociodemográficas da Amostra (N=41).

<i>Variável</i>	Características	F	%
<i>Sexo</i>	Femenino	20	48.8
	Masculino	21	51.2
<i>Idade</i>	20 a 30 anos	4	9.8
	31 a 40 anos	8	19.5
	41 a 50 anos	16	39.0
	Mais de 50 anos	13	31.7
<i>Área de Formação</i>	Psicologia	2	4.9
	Direito	4	9.8
	Gestão	8	19.5
	Administração pública	8	19.5
	Outros	19	46.3

Situação Económica	Muito satisfatória	1	2.4
	Satisfatória	12	29.3
	Pouco satisfatória	17	41.5
	Nada satisfatória	11	26.8
Estado Civil	Solteiro(a)	15	36.6
	Casado(a)	22	53.7
	Divorciado(a)	2	4.9
	Viúvo(a)	2	4.9

Fonte: SPSS V-22

A amostra foi constituída por 41 participantes que fazem parte do CTA de ambos os sexos, pelo que 51.2% do sexo masculino e 48.8% são do sexo feminino; grande parte está na faixa etária dos 41 a 50 anos de idade (39%) e dos 50 anos em diante (31.7%). Correspondente a área de formação, a maior parte dos funcionários (46.3%), tem apenas o ensino básico, 19.5% são formados em Administração pública, 19.5% em Gestão, 9.8% em Direito e em menor número (4.9%) estão formados em Psicologia. No que concerne a situação financeira, apenas para 2.4% é muito satisfatória, 26.8% nada satisfatória, 29.3% satisfatória, e, grande parte está pouco satisfeita (41.5%). Quanto ao estado civil, 53.7% são casados, 36.6% são solteiros, e em menor número estão os divorciados (4.9%) e viúvos (4.9%).

Tabela 3. Continuação das Características sociodemográficas da amostra (N=41).

Variável	Características	F	%
Agregado familiar	Vive só	3	7.3
	Com cônjuge	13	31.7
	Cônjuge+terceiros	14	34.1
	Com terceiros	7	17.1
	Com os pais	2	4.9

	Outros	2	4.9
<i>Número de filhos</i>	Um	5	12.2
	Dois	6	14.6
	Três ou mais	27	65.9
	Não tem	3	7.3
<i>Área de residência</i>	Urbana	12	29.3
	Sub-Urbana	23	56.1
	Rural	6	14.6
<i>Ausências sem justificativa médica</i>	Nunca	14	34.1
	Raramente	21	51.2
	Algumas vezes por ano	6	14.6
	Frequentemente	0	0
<i>Motivos que levam a faltar</i>	Problemas de saúde	20	48.8
	Problemas familiares	13	31.7
	Sobrecarga de trabalho	4	9.8
	Ambiente estressante de trabalho	2	4.9
	Outros	2	4.9

Fonte: SPSS V-22

Constata-se na tabela “2” que 34.1% dos participantes vive com cônjuge e terceiros, um número aproximado vive apenas com cônjuge (31.7%), 17.1% vive com terceiros, 7.3%

vivem só e 4.9% vivem com os pais. Quanto ao número de filhos 65.9% tem mais de 3 filhos, 14.6% tem 2 filhos, 12.2% tem apenas 1 e 7.3% não tem. Grande número dos participantes vive em meio sub-urbano (56.1%), 29.3% na zona urbana e 14.6% na zona rural.

51.2% dos participantes raramente se ausenta do trabalho sem justificativa médica. Maior parte dos participantes ausenta-se devido a problemas de saúde (48.8%), 31.7% por problemas familiares, 9.8% por sobrecarga de trabalho e somente 4.9% devido ao ambiente de trabalho estressante.

4.3. Índice de Absenteísmo Laboral

Para responder os objetivos do trabalho primeiro, fez-se referência a mensuração do Índice de Absenteísmo Laboral do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade de Economia da UEM. Para fazer o cálculo do índice de absenteísmo laboral tivemos em conta um período de 5 meses referentes a janeiro, fevereiro, março, abril e maio do ano de 2025, com as ferramentas abaixo descritas:

Tabela 4: fórmula do cálculo do total de dias de trabalho.

$Dt = m \times 5$	Dt= total de dias de trabalho
onde:	m= total de dias mensais

Fonte: Marras (2011).

$$Dt = 20 \times 5$$

$$Dt = 100 \text{ dias de trabalho}$$

Tabela 5: fórmula do cálculo do número ideal de horas trabalhadas

$Ht = 8h \times Dt$
onde: Ht= <i>Nº ideal de horas trabalhadas</i>

Fonte: Marras (2011).

$$Ht = 8h \times 100$$

$$Ht = 800 \text{ horas ideais trabalhadas}$$

Tabela 6: fórmula do cálculo do número de horas de trabalho perdidas

$Htp = Tf \times 8h$	$Htp = N^{\circ} \text{ de horas de trabalho perdidas}$
onde:	$Tf = \text{total de faltas}$

Fonte: Marras (2011).

$$Htp = 287 \times 8h$$

$$Htp = 2296 \text{ horas de trabalho perdidas}$$

Tabela 7: fórmula do cálculo do numero ideal de horas de trabalho

$Nit = Ht \times Nf$	$Nit = N^{\circ} \text{ ideal de horas de trabalho}$
onde:	$Nf = N^{\circ} \text{ de funcionarios}$

Fonte: Marras (2011).

$$Nit = 800 \times 54$$

$$Nit = 43200 \text{ horas ideais de trabalho.}$$

Tabela 8: Fórmula do cálculo do Índice do Absenteísmo.

$Ia = \frac{n^{\circ} \text{ horas de trabalho perdidas}}{n^{\circ} \text{ ideal de horas de trabalho}} \times 100$	$Ia = \text{índice de absenteísmo}$
onde:	

Fonte: Marras (2011).

$$Ia = \frac{2296}{43200} \times 100$$

$$Ia = 5,314$$

$$Ia \approx 5,3\%$$

O índice de absenteísmo calculado para um o período de cinco meses (Janeiro-Maio) no corpo técnico-administrativo da Faculdade de Economia da UEM foi de 5,3%. Este valor significa que, dentro do período considerado, os trabalhadores estiveram ausentes em 5,3% do total do tempo que deveriam estar presentes.

Segundo Chiavenato (2014), índices de absenteísmo entre 4% e 6% são classificados como médios. Nesse sentido, o índice de 5,3% pode ser classificado como médio, mas inclinado para o limite superior, indicando que, se não forem adotadas medidas preventivas, há risco de evolução para níveis mais elevados.

Resultados semelhantes foram encontrados em estudos feitos no sector público por Silva e Gomes (2018), onde, observaram índices de 5,5% em instituições públicas brasileiras, classificando-os também como médios, ressaltando que esses valores reflectem tanto factores organizacionais (condições de trabalho, gestão de pessoas) quanto factores psicossociais (motivação, saúde, equilíbrio vida-trabalho). Do mesmo modo, Santos, Oliveira e Costa (2019) salientam que valores superiores a 5% devem ser interpretados como sinais de alerta, uma vez que podem indicar problemas estruturais de gestão de recursos humanos, especialmente em instituições públicas.

Dessa forma, o índice obtido (5,3%) para o período de 5 meses, mostra que o absenteísmo dos funcionários do corpo técnico-administrativo da instituição é moderado, mas suficientemente relevante para merecer atenção. A sua interpretação sugere que os factores psicossociais identificados têm impacto considerável na assiduidade.

4.4. Principais factores psicossociais que concorrem para absenteísmo laboral

O segundo objetivo específico do presente trabalho, faz referência á descrição dos principais factores psicossociais que concorrem para o absenteísmo laboral do Corpo Técnico Administrativo (CTA) da faculdade de economia(FACECO) da UEM. Sendo assim, seguem-se abaixo as análises de acordo com os Itens do instrumento usado a presente pesquisa:

Tabela 9. Distribuição dos participantes de acordo com as opções de resposta escolhidas em cada item da EFAL.

	Pouco	2	3	4	5	Muito
	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>
Factores interpessoais e do ambiente de trabalho						
8. Problemas com os colegas	17 (41,5)	9 (22,0)	5 (12,2)	2 (4,9)	3 (7,3)	5 (12,2)
11. Problemas com os superiores hierárquicos	19 (46,3)	9 (22,0)	6 (14,6)	1 (2,4)	2 (4,9)	4 (9,8)
13. Não gostar das funções desempenhadas	16 (39,0)	10 (24,4)	6 (14,6)	2 (4,9)	2 (4,9)	5 (12,2)
14. Instabilidade laboral	14 (34,1)	11 (26,8)	2 (4,9)	4 (9,8)	1 (2,4)	9 (22,0)
17. Mau ambiente de trabalho	20 (48,8)	6 (14,6)	5 (12,2)	2 (4,9)	2 (4,9)	6 (14,6)
18. Desmotivação	13 (31,7)	11 (26,8)	5 (12,2)	4 (9,8)	1 (2,4)	7 (17,1)
Factores psicossomáticos e de condições de trabalho						
3. Estresse e ansiedade	17(41,5)	4 (9,8)	10 (24,4)	3 (7,3)	3 (7,3)	4 (9,8)
5. Cansaço	12 (29,3)	6 (14,6)	5 (12,2)	6 (14,6)	4 (9,8)	8 (19,5)
9. Sobrecarga de trabalho	12 (29,3)	4 (9,8)	6 (14,6)	6 (14,6)	6 (14,6)	7 (17,1)
12. Trabalho por turnos	17 (41,5)	14 (34,1)	3 (7,3)	5 (12,2)	0	2 (4,9)
19. Deficientes condições físicas de trabalho	17 (41,5)	7 (17,1)	6 (14,6)	5 (12,2)	2 (4,9)	4 (9,8)

Fonte: Autora da pesquisa

De acordo com os resultados acima apresentados, relativamente a primeira descrição de factores que afetam o absentismo são descritos como: factores interpessoais e do ambiente de trabalho, nestes os resultados ilustram que a maior parte dos participantes indicaram as opções de: Mau ambiente de trabalho (48,8%), Problemas com os superiores hierárquicos

(46,3%) e Problemas com os colegas (41,5%) como sendo as opções que “*pouco*” influenciam para o Absenteísmo Laboral. Por outro lado, 22,0% dos participantes consideraram a Instabilidade Laboral, e 17,1% apontaram a Desmotivação como factores que “*muito*” influenciam o absenteísmo.

Os resultados do presente estudo evidenciam que a instabilidade laboral é um dos itens da EFAL que demonstrou que mais concorre para o absenteísmo na FACECO. Este achado é consistente com a literatura internacional, que associa a insegurança no emprego a consequências negativas, como aumento do estresse, queda no desempenho e maior propensão ao absentismo (Staufenbiel e König, 2010). Resultados semelhantes foram encontrados por Kim (2020), numa amostra de 19.720 trabalhadores na Coreia do Sul, onde verificou-se que a percepção de insegurança laboral esteve significativamente associada a níveis mais elevados de ausência e presenteísmo.

Outro item identificado foi a desmotivação dos funcionários. Um estudo feito por (Giacomelli, 2016) sustenta que trabalhadores desmotivados tendem a apresentar menor compromisso organizacional e maior frequência de faltas. Destacou ainda que fatores como insegurança laboral, ausência de reconhecimento e baixa valorização profissional alimentam processos de desmotivação, que, por sua vez, levam ao aumento do absenteísmo. Aronsson (2020), em análise internacional, concluiu que a motivação atua como mediadora entre características do trabalho e a ocorrência de absentismo, reforçando que baixos níveis motivacionais aumentam a probabilidade de ausência

Em relação aos factores psicossomáticos e de condições de trabalho os resultados mostram que a maior parte dos participantes indicaram as opções de: Estresse e ansiedade (41,5%), Deficientes condições físicas de trabalho (41,5%) e Trabalhos por turnos (41,5%), como opções que “*pouco*” influenciam para o Absenteísmo, porém, as opções Cansaço (19,8%) e Sobrecarga de trabalho (17,1%) foram apontadas como as opções que “*muito*” influenciam para o absenteísmo laboral.

O cansaço, apontado pelos participantes como causa relevante de ausência, também encontra suporte na literatura. Em estudos feitos por Sagherian (2019), concluiu-se que a fadiga é um preditor significativo de futuras ausências por doença. Do mesmo modo, Kim (2023)

observou que trabalhadores que relatavam fadiga apresentavam taxas mais elevadas de absenteísmo, confirmando o papel central da fadiga na saúde ocupacional.

A sobrecarga laboral emergiu como outro item de destaque. Uma investigação com técnicos de enfermagem em unidades de cuidados intensivos no qual Gonçalves, (2016), revelou que a sobrecarga contribuiu diretamente para maiores índices de absentismo. Atz (2024), ao analisar servidores de uma universidade pública brasileira, também verificou que factores psicossociais como a sobrecarga estavam entre os principais determinantes do absenteísmo.

Tabela 10. Distribuição dos participantes de acordo com as opções de resposta escolhidas em cada item da EFAL.

	Pouco	2	3	4	5	Muito
	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>
Factores administrativo-laborais						
1. Insatisfação com a organização dos serviços	17 (41,5)	10 (24,4)	7 (17,1)	6 (14,6)	1 (2,4)	0
2. Falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes,etc)	17 (41,5)	7 (17,1)	4 (9,8)	7 (17,1)	1 (2,4)	5 (12,2)
4. Sentir-se injustiçado no serviço/ instituição onde trabalha	13 (31,7)	8 (19,5)	4 (9,8)	5 (12,2)	6 (14,6)	5 (12,2)
6. Baixa remuneração	8 (19,5)	6 (14,6)	7 (17,1)	7 (17,1)	4 (9,8)	9 (22,0)
Factores de gestão de tempo e da carreira						
7. Necessidade de tempo para formação continua/pós-graduada	9 (22,0)	10 (24,4)	4 (9,8)	6 (14,6)	3 (7,3)	9 (22,0)

10. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis	11 (26,8)	6 (14,6)	7 (17,1)	6 (14,6)	3 (7,3)	8 (19,5)
15. Realização de actividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas	12 (29,3)	7 (17,1)	7 (17,1)	5 (12,2)	4 (9,8)	6 (14,6)
16. Sentir que estagnou na carreira	11 (16,8)	5 (12,2)	7 (17,1)	5 (12,2)	2 (4,9)	11 (26,8)

Fonte: Autora da pesquisa

De acordo com os resultados acima apresentados para os factores administrativo-laboral, maior parcela dos participantes escolheram as opções Insatisfação com a organização dos serviços (41,5%) e Falta de reconhecimento profissional pelos outros (41,5%) como opções que “*pouco*” influenciam para o absentismo laboral. Por outro lado, 22,0% dos participantes indicaram a Baixa remuneração como um item que “*muito*” influencia o absentismo laboral.

A baixa remuneração foi indicada como elemento muita significância no absentismo laboral. Pfeifer (2010) em suas análises demonstrou que salários mais baixos estavam relacionados a maior risco de faltas, devido à menor motivação e maior insatisfação. Da mesma forma, Bucila (2010) verificou que trabalhadores com rendimentos mais baixos apresentavam taxas mais elevadas de absentismo, tanto por doença como por outras razões, quando comparados a trabalhadores com remuneração superior.

Para os Factores de gestão de tempo e da carreira 29,3% dos participantes indicaram a Realização de actividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas como a opção que “*pouco*” influencia para o absentismo laboral. Entretanto, foram indicadas como opções que muito influenciam o absentismo: Sentir que estagnou na carreira (26,8%), Necessidade de tempo para formação continua/pós-graduada (22,0%) e Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (19,5%).

A sensação de estagnação profissional, observada entre os funcionários da instituição, é apontada na literatura como fator que gera burnout e perda de comprometimento organizacional. De acordo com Kwon (2022), o plateau de carreira (sensação de não haver progressão) esteve fortemente associado ao burnout. Yang (2019), em revisão de 40 anos de pesquisas sobre plateau de carreira, destacou que esse fenômeno afeta negativamente a motivação e pode conduzir ao aumento do absenteísmo.

O estudo também revelou que muitos funcionários se ausentam para dedicar tempo à formação contínua ou pós-graduação. Essa necessidade é interpretada pela literatura como reflexo da importância que os trabalhadores atribuem ao desenvolvimento profissional. Shiri (2023), identificou que a falta de suporte organizacional para formação contínua contribui para maior insatisfação e, em consequência, para o absenteísmo. Além disso, Tarro (2020) mostrou que intervenções laborais que incluem capacitação e apoio à formação têm efeito positivo na redução das ausências, reforçando que a ausência de políticas nesse sentido pode gerar o efeito contrário.

Por fim, a necessidade de resolver assuntos pessoais e familiares inadiáveis também se mostrou determinante. Esse resultado é coerente com a literatura sobre o conflito trabalho–família, identificado como fator de risco para o absenteísmo. (Jansen, 2006). Este autor, demonstra em seus estudos, que trabalhadores com elevados níveis de conflito trabalho–família apresentaram maior probabilidade de ausências por doença. Em estudo mais recente, Salonsalmi (2024) confirma que tais conflitos estavam significativamente associados a períodos mais longos de afastamento, revelando a importância do equilíbrio entre responsabilidades pessoais e profissionais.

4.4.1. Distribuição dos valores médios nas dimensões dos factores psicossociais que concorrem para o Absenteísmo Laboral

Tabela 11. Estatísticas Descritivas

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Factores interpessoais e do ambiente de trabalho	2.56	1.37	1.00	6.00
Factores psicossomáticos e de condições de trabalho	2.73	1.29	1.00	6.00
Factores administrativo-laborais	2.79	1.25	1.00	5.25
Factores de gestão de tempo e da carreira	3.21	1.28	1.25	6.00

Fonte: SPSS V-22.

A tabela acima ilustra a média (M), o desvio padrão (DP) e a distribuição dos valores, mínimos (Min) e máximos (Max) obtidos pela amostra total das dimensões da EFAL.

Conforme evidenciam os resultados, todos os factores exercem alguma influência sobre o absentismo, embora não seja de grande proporção nas 3 primeiras dimensões nomeadamente: Factores interpessoais e do ambiente de trabalho (M=2.56), Factores psicossomaticos e de condições de trabalho (M=2.73) e Factores administrativo-laborais (M=2.79) que apresentam os valores da média mais próximos dos factores que “*pouco*” influenciam para o absentismo.

No entanto, a média dos Factores de gestão de tempo e da carreira (M=3.21) mostram uma tendência significativa no que concerne a sua influencia no o Absenteísmo Laboral.

4.5. Relação entre os factores psicossociais que concorrem para o absentéismo laboral e os dados sociodemográficos do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane

Para analisar a relação entre os factores psicossociais que concorrem para o absentéismo laboral e os dados sociodemográficos, calculamos o coeficiente de correlação de Pearson (r).

Tabela 12: Correlação entre as Variáveis

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Género	1								
2. Formação	.182	1							
3. Área de residência	.177	.075	1						
4. Frequência de ausências	.007	.072	-.102	1					
5. Motivos das faltas	.092	-.045	-.086	-.039	1				
6. F. Interpessoais	-.127	-.074	.305	-.001	-.164	1			
7. F. Psicossomáticos	-.151	-.066	.353*	-.198	-.059	.794**	1		
8. F. Administrativo-laborais	-.159	-.254	.166	-.146	-.082	.767**	.813**	1	
9. F. Gestão de tempo e carreira	-.014	-.342*	.021	-.017	-.127	.534**	.564**	.705**	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: SPSS V-22.

Conforme emanava o nosso terceiro objetivo, explicar a relação entre os factores psicossociais que concorrem para o absentismo laboral e os dados sociodemográficos do Corpo Técnico Administrativo da Faculdade de Economia da UEM, procedemos de tal forma a análise de correlação entre as variáveis sociodemográficas e as quatro (4) dimensões descritas na EFAL. Pela análise da tabela 10, pudemos verificar uma fraca existência de correlações significativas entre as dimensões da EFAL e os dados sociodemográficos.

Entretanto, no que concerne ao Factores Psicossomáticos e condições de trabalho, verificou-se a existência de correlação significativa positiva moderada, entre factores psicossomáticos e área de residência com um valor de $r=0,353^*$, oque sugere que a área de residência de um indivíduo influencia de alguma forma no desenvolvimento de sintomatologia psicossomática.

Funcionários que residem em áreas mais “periféricas” ou com menor acesso a serviços básicos, tendem a sentir de forma mais intensa os efeitos de instabilidade laboral, sobrecarga de trabalho ou baixa remuneração, o que pode favorecer o absentismo. Estes achados corroboram o estudo de Silva e Gomes (2018), que demonstraram que fatores externos ao ambiente organizacional, como transporte e infraestrutura das zonas residenciais, influenciam significativamente a assiduidade. Do mesmo modo, Chiavenato (2014) defende que o contexto socioeconómico dos trabalhadores interage com as condições internas da organização, de forma a potencializar ou atenuar o impacto de fatores geradores de absentismo.

Com relação aos Factores de gestão de tempo e carreira, é possível verificar a existência de uma correlação negativa moderada entre os fatores de gestão de tempo e carreira e o nível de formação dos indivíduos com o valor de $r= -0,342^*$, isso significa que, á medida que um dos factores aumenta, outro tende a diminuir. Em outras palavras, quanto maior o investimento de tempo na formação, menor é o gerenciamento do tempo de forma eficaz para outras actividades, como o trabalho.

Estudos feitos por Darolia (2014), mostram que colaboradores com menor qualificação académica parecem enfrentar maiores dificuldades para conciliar as exigências profissionais com a necessidade de progressão e desenvolvimento, aumentando a probabilidade de ausência ao trabalho. Martins, Albuquerque e Silva (2020) encontraram resultados semelhantes, ao concluírem que níveis mais elevados de escolaridade contribuem para uma melhor gestão do tempo e menor propensão ao absentismo. De igual modo, Robbins e Judge

(2017) sustentam que colaboradores com maior formação desenvolvem mais recursos cognitivos e comportamentais, o que lhes permite lidar de forma mais eficaz com as exigências de carreira e planeamento laboral.

Desta forma, os resultados demonstram que tanto a área de residência como o nível de formação atuam como variáveis sociodemográficas relevantes, que modulam a influência dos fatores psicossociais no absentismo laboral.

4.6. Análise das Hipóteses

Na primeira hipótese do nosso estudo, pretendíamos verificar se os Factores Interpessoais e do ambiente de trabalho são os que mais concorrem para o Absenteísmo laboral, deste modo foi realizado um teste de hipóteses com base na análise dos valores médios dos factores psicossociais que concorrem para o Absenteísmo Laboral.

De acordo com a Tabela “10”, os dados demonstram que os Factores de Gestão de Tempo e Carreira apresentam a maior média ($M=3,21$), indicando que estes são os factores psicossociais que mais concorrem para o absentismo laboral na instituição. Em contraste, os Factores Interpessoais e do Ambiente de trabalho obtiveram a menor média ($M=2,56$), o que sugere que, apesar de sua relevância, não são os principais determinantes do absentismo na FACECO.

Deste modo, com base nos resultados acima citados, refuta-se a hipótese segundo a qual, os factores interpessoais e do ambiente de trabalho são os que mais concorrem para o absentismo laboral nos funcionários desta Instituição (H1) e confirma-se a hipótese nula (H0), que propõe que esses factores não são os que mais concorrem.

CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E E SUGESTÕES

5.1. Conclusões

O presente estudo teve como objetivo analisar os fatores psicossociais que concorrem para o absenteísmo laboral do Corpo Técnico-Administrativo da Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane, respondendo à questão central: *“Que factores psicossociais influenciam para o absenteísmo laboral do CTA da Faculdade de Economia da UEM?”*

Os resultados demonstraram que o índice de absenteísmo foi de 5,3% ao longo de cinco meses, valor considerado moderado, mas que indica impactos importantes na produtividade institucional. A análise revelou ainda que os fatores mais associados ao absenteísmo nesta instituição foram relacionados à gestão do tempo e da carreira, seguidos por instabilidade laboral, desmotivação, cansaço, sobrecarga de trabalho, baixa remuneração, estagnação profissional e demandas pessoais/familiares.

Estes achados corroboram a visão de que o absenteísmo é um fenómeno multifatorial, em que condições laborais e fatores psicossociais se entrelaçam com aspectos sociodemográficos para moldar padrões de presença e ausência. Como destaca Chiavenato (2014), *“a motivação e a gestão da carreira são determinantes para o comprometimento organizacional e, consequentemente, para a assiduidade dos colaboradores”*.

Verificou-se, ainda, uma correlação significativa entre fatores de condições de trabalho e a área de residência, assim como entre fatores de gestão de tempo e carreira e o nível de formação, confirmando que características individuais influenciam de forma diferenciada a assiduidade. Tal constatação está em consonância com Robbins e Judge (2017), que afirmam que *“as variáveis pessoais e contextuais atuam como moderadoras na relação entre satisfação no trabalho e desempenho”*.

Diante disso, conclui-se que os fatores psicossociais exercem influência direta e significativa sobre o absenteísmo laboral no CTA da Faculdade de Economia da UEM, o que reforça a necessidade de políticas institucionais mais estruturadas para o desenvolvimento da carreira, otimização da gestão do tempo, melhoria das condições de trabalho e promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional

5.2. Sugestões

Na sequência das constatações obtidas ao longo do estudo, e considerando os principais fatores que contribuem para o absenteísmo laboral na Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane, apresentam-se as seguintes sugestões. Estas visam contribuir para a melhoria da assiduidade, da motivação e da gestão organizacional, bem como para o aprofundamento de investigações futuras sobre o tema:

À FACECO:

- a substituição gradual do livro de ponto por sistemas eletrónicos, como o registo biométrico (por impressão digital ou reconhecimento facial) ou cartões magnéticos, de modo a garantir um controlo mais fiável, transparente e menos suscetível a adulterações.
- ações de sensibilização sobre o impacto do absenteísmo na produtividade e no ambiente de trabalho, incentivando a responsabilidade e o compromisso profissional;
- adopção de políticas de conciliação entre trabalho e estudo, quando possível, como a flexibilização de horários para quem frequenta cursos de graduação e pós-graduação;

Aos Pesquisadores e futuros estudos:

- períodos de análise mais longos (superiores a cinco meses), permitindo identificar tendências e oscilações do absenteísmo a médio e longo prazo, o que poderá enriquecer a compreensão deste fenómeno.
- a realização de estudos comparativos entre diferentes Faculdades da Universidade Eduardo Mondlane e/ou outras instituições públicas/privadas, com vista a identificar padrões comuns ou divergentes de absenteísmo e suas causas.
- adopção de uma abordagem qualitativa em futuras investigações, para compreender de forma mais profunda as perceções e experiências dos trabalhadores em relação aos fatores psicossociais e ao absenteísmo.

Referências bibliográficas

Alves, M. As causas do absenteísmo na enfermagem: uma dimensão do sofrimento do trabalho. Tese (Doutorado) — Escola de Enfermagem, USP — São Paulo, 1996.

Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2020). Health and motivation as mediators of the effects of job characteristics on presenteeism and absenteeism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 123–135.

Atz, M. V., Souza, J. M., & Silva, R. P. (2024). Psychosocial factors associated with sickness absence in Brazilian public university employees. *BMC Public Health*, 24(1), 112–128.

Arendt, H. (2016). *A condição humana* (10ª ed.). Rio de Janeiro: Forsee Universitária.

Atkin, R., & Goodman, P. (1984). Effects of absenteeism on individuals and organizations. Recuperado de <http://repository.cmu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1836&context=tepper>

Batista, A. A. G. (2012). *Absenteísmo: Fatores determinantes e consequências*. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA. Recuperado de <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911260021.pdf>

Balfanz, R. B. (2012). *Absenteísmo crônico: Resumindo o que sabemos dos dados disponíveis nacionalmente* (2ª ed.). Centro Universitário Johns Hopkins para Organização Social das Escolas.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bucila, L. (2010). *Minimum wages, sickness absenteeism, and non-sickness absences*. Working Paper, University of Munich.

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4ª ed. São Paulo: Atlas.

Chiavenato, I. (2000). *Recursos humanos* (6ª ed., Ed. compacta). São Paulo: Atlas.

- Coelho, A. C. (2009). *Fatores determinantes de qualidade de vida física e mental em pacientes com doença pulmonar intersticial: Uma análise multifatorial* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/16359/000695147.pdf?sequence=1>
- Crespo, L. (2008). *Empresas portuguesas lideram taxa de absentismo*. Jornal de Negócios Online.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Couto, H. A. (1982). Absentismo: Uma visão bem maior que a simples doença. *Ergo*, 2(jul.).
- Cohen, S., & Janicki-Deverts, D. (2012). Who's stressed? Distributions of psychological stress in the United States in probability samples from 1983, 2006, and 2009. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1320–1334. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00900.x>
- Darolia, R.(2014). Working while in college: The effects on academic and post-college outcomes. *Economics of Education review*, 42, 148-161.
- Farrington, J. (2007). *Como lidar eficazmente com o absentismo* (s/ed.).Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Fernandes, C., & Peiró, J. M. (2018). Workplace well-being and its relationship with absenteeism: The mediating role of work engagement. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(6), 498–506.
- Forastieri, V. (2013). *Improvement of working conditions and environment in the informal sector through safety & health measures*. Geneva: ILO. <http://www.ifwea.org/@Bin/148785/1999ImproveConditionsThroughHS.pdf>
- Graça, L. (2002). Absentismo e stresse no trabalho (Job stress and absenteeism). Recuperado de <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos147.html>

Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (Orgs.). (2009). *Métodos de pesquisa* (1ª ed.). Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4ª ed.). São Paulo: Atlas.

Gil-Monte, P. R. (2012). The influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Psychologist*, 17(3), 231–236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000096>

Guimarães, G. F. M. (2016). Absenteísmo no setor público: um estudo de caso no Espírito Santo. *Revista Científica Intelletto*, 1(1), 15–23

Gründemann, R. W., & van Vuuren, C. (1997). *Preventing absenteeism at the workplace: European research report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Giacomelli, W. (2016). Determinantes da desmotivação no trabalho. *Revista de Administração e Negócios da Amazônia*, 8(3), 45–56.

Gonçalves, A. M., Lima, J. P., & Rocha, C. F. (2016). Association between workload and absenteeism in nursing technicians in intensive care units. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 69(4), 622–629.

Harker, M., & Harris, P. (2019). The impact of health on employee absenteeism. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

House, J. S., Landis, K. R., & Umberson, D. (1988). Social relationships and health. *Science*, 241(4865), 540–545.

International Labour Organization. (1896). *Declaration on fundamental principles and rights at work*. Geneva: ILO.

Jucius, M. J. (1979). *Administração de pessoal*. São Paulo.

Jansen, N. W. H., Kant, I. J., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. N. (2006). Work–family conflict as a risk factor for sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 488–494.

Kim, J. H. (2020). Perceived job insecurity and its association with absenteeism and presenteeism: a study of 19,720 full-time waged workers in South Korea. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12102.

Kim, M. (2023). The relationship between fatigue and sickness absence: a cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 3120.

Kwon, J. E., Kim, S. Y., & Lee, H. (2022). The impact of career plateau on job burnout in the COVID-19 context. *Frontiers in Psychology*, 13, 824512.

Kahn, R. L., & Byoskow, W. (1971). Stress in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

Magalhães, A. M. M., Duarte, E. R. M., & Moura, G. M. S. S. (1995). Estudos de variáveis que participam do dimensionamento de pessoal de enfermagem em hospitais de grande porte. *Revista Enfermagem*, 16(1/2), 5–16.

Mallada, F. (1996). *La gestión del absentismo laboral: Medición, valoración e control*. Madrid: Editorial Montecorvo

Martins, P., Albuquerque, A., & Silva, T. (2020). *Educação, autonomia e gestão do tempo: Impactos no absenteísmo organizacional*. Revista de Estudos Organizacionais, 15(1), 88-104.

Marras, J. P. (2011). *Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico* (14a ed.). São Paulo, SP: Saraiva

Munch-Hansen,(2008). Global measure of satisfaction with psychosocial work conditions versus measures of specific aspects of psychosocial work conditions in explaining sickness absence. *BMC Public Health*, 8, 270. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-270>

National Institute for Occupational Safety and Health. (1997). *Musculoskeletal disorders and workplace factors: A critical review of epidemiologic evidence for work-related musculoskeletal disorders of the neck, upper extremity, and low back* (DHHS [NIOSH]

Publication No. 97-141). U.S. Department of Health and Human Services, Public Health Service, Centers for Disease Control and Prevention.

Organização Mundial da Saúde. (1981). *Trabalhando juntos pela saúde: Relatório mundial da saúde, 2006*. Brasília, DF: Ministério da Saúde.

Psicólogos em Teresina. (S/d). O que são fatores psicossociais? *Glossário Psicólogos em Teresina*. <https://glossario.psicologosementeresina.com.br/glossario/o-que-e-fatores-psicossociais/>

Pfeifer, C. (2010). Impact of wages and job levels on worker absenteeism. *Labour Economics*, 17(6), 101–114.

Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional* (11ª ed.). São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamento Organizacional*. 16ª ed. São Paulo: Pearson.

Philereno, D. C., & Sgherri, R. (2014). Rotatividade e absenteísmo: Um estudo de caso na empresa Macrosul Indústria e Comércio. *Revista Global Manager Acadêmica*, 3(1), 108–127.

Sauter, S. (Org.). (2003). *Stress e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Atlas.

Serafim, A. (2012). Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: Um estudo de caso. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(3), 686–705. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000300013>

Silva, B. (2015). *Saldo positivo: Como prevenir o absentismo na sua empresa*. Recuperado de <http://saldopositivo.cgd.pt/empresas/como-prevenir-oabsentismo-na-sua-empresa>

Souto, D. F. (1980). *Absenteísmo, preocupações constantes das organizações* (Projeto n. 23/78 GRIDIS, 47 p.). Rio de Janeiro, Brasil.

Spector, P. E. (2016). *Work and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). Chichester: Wiley.

Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*.

Sagherian, K., Geiger-Brown, J., Rogers, V. E., & Trinkoff, A. M. (2019). Fatigue and risk of sickness absence: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(5), 365–374.

Salonsalmi, A.(2024). Work–family conflicts and sickness absence: a register-linked study. *European Journal of Public Health*, 34(2), 220–227.

Shiri, R. (2023). Continuing professional training and health/work outcomes: a systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(4), 287–300.

Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101–117.

Silva, R. & Gomes, J. (2018). *Fatores externos e internos determinantes do absenteísmo em instituições públicas*. Revista Brasileira de Gestão e Trabalho, 10(2), 45-60.

Santos, M., Oliveira, P., & Costa, A. (2019). *Absenteísmo no setor público: desafios e implicações na gestão de pessoas*. Revista de Administração Pública, 53(3), 421-439

Tarro, L.(2020). Effectiveness of workplace interventions for improving absenteeism: a meta-analysis. *Occupational Medicine*, 70(1), 15–22.

Vergara, S. C. (2014). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração* (10ª ed.). São Paulo: Atlas.

Yang, W. N. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 1–10

ESCALA DE FATORES DE ABSENTEÍSMO LABORAL – EFAL

O absenteísmo laboral é um fenômeno que pode ser definido como ausências não previstas ao trabalho, sendo provocado por variados fatores. Nesse sentido, procuramos saber quais são as causas mais frequentes, a partir da escala apresentada a seguir.

É requerida a indicação dos fatores que costumam levar à falta ou à possibilidade de faltar ao trabalho, assinalando com um “X” no número da escala (pontuada entre 1 = “pouco” e 6 = “muito”) de acordo com o grau de importância atribuído.

Os fatores que com frequência ocasionam a falta ou a possibilidade de falta ao trabalho são:

	Pouco				Muito	
	1	2	3	4	5	6
1. Insatisfação com a organização dos serviços						
2. Falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes/doentes, etc.)	1	2	3	4	5	6
3. Estresse e ansiedade	1	2	3	4	5	6
4. Sentir-se injustiçado no serviço/instituição onde trabalha	1	2	3	4	5	6
5. Cansaço	1	2	3	4	5	6
6. Baixa remuneração	1	2	3	4	5	6
7. Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada	1	2	3	4	5	6
8. Problemas com os colegas	1	2	3	4	5	6
9. Sobrecarga de trabalho	1	2	3	4	5	6
10. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola, etc.)	1	2	3	4	5	6
11. Problemas com os superiores hierárquicos	1	2	3	4	5	6
12. Trabalho por turnos	1	2	3	4	5	6
13. Não gostar das funções desempenhadas	1	2	3	4	5	6
14. Instabilidade laboral	1	2	3	4	5	6
15. Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas	1	2	3	4	5	6
16. Sentir que estagnou na carreira	1	2	3	4	5	6
17. Mau ambiente de trabalho	1	2	3	4	5	6
18. Desmotivação	1	2	3	4	5	6
19. Deficientes condições físicas de trabalho	1	2	3	4	5	6