



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA**

**DIVISÃO DE ECONOMIA E GESTÃO**

**LICENCIATURA EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**INFLUÊNCIA DO ABSENTISMO LABORAL NO CUMPRIMENTO DA  
PLANIFICAÇÃO INSTITUCIONAL. CASO: ESCOLA PRIMÁRIA  
COMPLETA DE FENICELENE NA CIDADE DE XAI-XAI (2018-2021)**

**A AUTORA:**

**TÂNIA CRISTINA SIMIÃO GUENHA**

**O TUTOR:**

**CASTRO FORQUIA**

**LIONDE, AGOSTO DE 2023**

**INFLUÊNCIA DO ABSENTISMO LABORAL NO CUMPRIMENTO DA  
PLANIFICAÇÃO INSTITUCIONAL. CASO: ESCOLA PRIMÁRIA  
COMPLETA DE FENICELENE NA CIDADE DE XAI-XAI (2018-2021)**

A autora

Tânia Cristina Simião Guenha

O tutor

Castro Forquia

LIONDE, AGOSTO DE 2023



## INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA

Monografia de investigação sobre a Influência do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional. Caso: Escola Primaria Completa de Fenicelene na Cidade de Xai-Xai (2018-2021), apresentado ao curso de Administração Pública, na Divisão de Economia e Gestão do Instituto Superior Politécnico de Gaza, como requisito para obtenção da Licenciatura em Administração Pública.

**Júris**  
**Supervisor** Castro Forquia

(Castro Forquia)

**Avaliador (1)** Agostinho Ezequias Manhique

(Agostinho Manhique)

**Avaliador (2)** Hélio Sindique

(Hélio Sindique)

Lionde, Agosto de 2023

## Índice

Índice de tabelas e figuras .....	i
Lista de abreviaturas .....	ii
Declaração .....	iii
Dedicatória.....	iv
Agradecimentos .....	v
Resumo .....	vi
Abstract.....	vii
Antecedentes da pesquisa .....	0
CAPITULO I: INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Objectivos do trabalho.....	2
1.1.1 Geral .....	2
1.1.2 Específicos.....	2
1.2 Problematização.....	3
1.3 Justificativa.....	4
1.4 Hipóteses .....	5
CAPITULO II: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA .....	6
2.1 Teoria de dois factores de Herzberg .....	6
2.2 Principais conceitos .....	7
2.3 Classificação do absentismo.....	9
2.4 Factores explicativos do absentismo .....	10
2.5 Causas do absentismo.....	10
2.6 Consequências do absentismo laboral .....	11
2.7 Factores de prevenção ao absentismo laboral.....	11
2.8 Estratégias para minimizar o absentismo laboral .....	12
CAPITULO III: METODOLOGIA DO TRABALHO .....	14

3.1 Quanto à natureza .....	14
3.2 Quanto aos objectivos.....	14
3.3 Quanto à forma de abordagem do problema .....	14
3.4 Quanto aos procedimentos.....	15
3.5 Técnicas de recolha de dados .....	15
3.6 População .....	16
3.7 Tratamento de dados.....	16
3.8 Resultados esperados .....	17
CAPITULO IV: APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE DADOS .....	18
5.1 Caracterização da EPC de Fenicelene .....	18
5.1.1 Breve historial da EPC-Fenicelene.....	19
5.2 Discussão e análise dos resultados .....	20
CAPITULO V: CONCLUSÃO E SUGESTÕES.....	31
6.1 Conclusão .....	31
6.2 Recomendações .....	32
7 Referências bibliográficas .....	I
Apêndice.....	III

## **Índice de tabelas e figuras**

Tabela 1: População.....	16
Tabela 2: O que entendes por absentismo .....	21
Tabela 3: Ausentar-se ou faltar sem devida justificativa.....	22
Tabela 4: Causas das ausencias no local de trabalho.....	23
Tabela 5: Consequencias do absentismo laboral .....	25
Tabela 6: Satisfação no ambiente de trabalho .....	26
Tabela 7: Cumprimento do plano institucional .....	28
Tabela 8: Contribuição dos colaboradores para minimizar o absentismo laboral.....	29

## **Figuras**

Figura 1: Local de estudo .....	18
Figura 2: Organograma da escola.....	20

**Lista de abreviaturas**

**EPC**

Escola Primária Completa

**PEA**

Processo de Ensino-Aprendizagem



## INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA

### Declaração

Declaro por minha honra que a Monografia Científica de Culminação do Curso é resultado da minha participação pessoal e das orientações do meu tutor, o seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia final. Declaro ainda que este trabalho não foi apresentado em nenhuma outra instituição para propósito semelhante ou obtenção de qualquer grau académico.

(Lionde), 01 de Setembro de 2023

A estudante

Tânia Cristina S. Guenha  
(Tânia Cristina Simião Guenha)



## **Dedicatória**

Dedico este trabalho a minha família e em especial aos meus pais Simião Paulo Guenha e Judite Luís Sambo Guenha, meu alicerce moral e espiritual, por todo seu amor incondicional, e sua fé em minha capacidade, muito obrigada por todo apoio ilimitado.

## **Agradecimentos**

Antes de tudo tenho à agradecer a Deus pelo dom da vida, porque sem ele essa maravilha não se concretizaria, em muitos momentos a sua fé me sustentou, ergo os braços ao céu e agradeço por toda protecção. Agradecer em tudo a duas pessoas fundamentais que são os meus pais que com abnegação fizeram de tudo para que não me faltasse escola apesar de todos os desafios que a vida colocou.

Aos meus irmãos de sangue e espirituais que contribuíram bastante com orações e incentivos para que eu continuasse a seguir os meus objectivos. A minha colega Belquisse Langa que contribuiu muito para o meu desenvolvimento como estudante, vai o meu eterno agradecimento.

Não esqueço, é claro, de todas pessoas que não referi, mas que fizeram parte do meu percurso, eu deixo um agradecimento honesto e muito sentido.

Ao meu tutor Castro Forquia, pela atenção dedicada a mim desde o primeiro dia da preparação da minha monografia.

Este foi um trabalho árduo, de muita dedicação. Hoje entrego a minha monografia com o conhecimento em uma mão e meus sonhos em outra.

**O meu muito Kanimambo.**

## **Resumo**

Este trabalho de pesquisa que tem como tema: Influência do Absentismo Laboral no Cumprimento da Planificação Institucional, foi realizado na Escola Primária Completa de Fenicelene - Cidade de Xai-Xai. Teve como principal objectivo analisar a influência do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional. O absentismo laboral é um fenómeno que preocupa todas as organizações por ser um problema de difícil solução, pois são inúmeras as causas que podem influenciar os funcionários a faltar ou ausentar-se do seu local de trabalho. Metodologicamente foi usada a abordagem qualitativa que facilitou a recolha de informações pertinentes sobre o absentismo laboral, e garantiu a imparcialidade na recolha e tratamento de dados através da técnica de entrevista e observação. Os resultados obtidos na pesquisa permitiram analisar a influência do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional, onde foi possível perceber que este fenómeno constitui uma realidade, pois são verificadas as ausências ou faltas dos profissionais no local do trabalho e uma das causas desse fenómeno são doenças, pois, destas existem aquelas justificadas e outras não justificadas, o que faz com que o absentismo laboral tenha como consequência a falta do cumprimento da planificação institucional. Desta feita recomenda-se mais responsabilidade no trabalho, o envolvimento dos funcionários na planificação, criar espírito de diálogo para um bom ambiente laboral, respeitar a carga horária, alocar um meio de transporte para que possa fazer recolha dos funcionários até o local de trabalho a tempo e o cumprimento do plano dentro do período estabelecido de modo que a escola tenha um desenvolvimento positivo.

**Palavras-chave:** Absentismo, Absentismo laboral e Planificação institucional.

## **Abstract**

This research work, whose theme is the influence of absenteeism from work on compliance with institutional planning, was carried out at the Complete Primary School of Fencilene Xai-Xai-city. Its main objective was to analyze the influence of absenteeism from work on compliance with institutional planning. The absenteeism at work is a phenomenon that worries all organizations because it is a problem that is difficult to solve, since the causes that can influence employees to be absent or absent from their workplace are listed. Methodologically, a qualitative approach was used, which facilitated the collection of relevant information on work absenteeism, and ensured impartiality in the collection and treatment of data through the technique of interview and observation. The results obtained in the research allowed analyzing the influence of absenteeism from work in the fulfillment of the institutional planning, where it was possible to perceive that this phenomenon constitutes a reality, because, absences o absences of professionals at the workplace are checked and one of the causes of this phenomenon is illness, because, of these, there are those that are justified and others that are not, which means that absenteeism from work results in the lack of compliance with institutional planning. In this way, it recommended more responsibility at work, the involvement of employees in planning, creating a spirit of dialogue for a good working environment, respect the workload, allocate a means of transport so that you can collect employees to the workplace on time, and the fulfillment of the plan within the established period so that the school has positive development.

**Keywords:** Absenteeism, Labor absenteeism and institutional planning

### **Antecedentes da pesquisa**

Esta pesquisa foi realizada na Escola Primária Completa de Fenicelene Cidade de Xai-Xai, com os funcionários daquela escola. A escola conta com o 1º, 2º e 3º ciclo do ensino primário geral. É uma instituição do ensino público que conta com 22 profissionais e o absentismo tem-se demonstrado bastante, pois são notórias as ausências, faltas e atrasos dos professores no meio laboral o que faz com que os alunos daquela escola fiquem sem aulas e outros juntados noutras turmas o que coloca em causa a qualidade do ensino-aprendizagem e a sobrecarga laboral.

Os problemas de absentismo laboral afectam as organizações públicas e privadas, pois são inúmeros factores relacionados às ausências dos funcionários no seu local de trabalho. O absentismo ocasiona não só custos directos, mas também indirectos representados pela diminuição da produtividade, aumento do custo da produção, desorganização das actividades, redução da qualidade do produto/serviço, diminuição da eficiência no trabalho, problemas administrativos, limitação de desempenho e até mesmo obstáculos para os gestores (Silva, 2014).

Estudos realizados em 2017 na Província do Niassa sobre o absentismo laboral dos professores mostraram que as principais causas do absentismo evocadas pelos professores, são as doenças e viagens em outras ocasiões faltam, entretanto, a maior frequência do absentismo regista-se entre os professores do que entre as professoras. (Francisco M. J, *et al* 2017)

## CAPITULO I: INTRODUÇÃO

Esta monografia científica tem como tema: Influência do Absentismo Laboral no Cumprimento da Planificação Institucional na Escola Primária Completa de Fenicelene-Cidade de Xai-Xai.

A elaboração deste trabalho preconiza analisar a influência do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional, procurando conhecer as causas e as consequências que este fenómeno provoca numa instituição, seja ela pública ou privada.

O absentismo é resultante de diversas causas sejam elas sociais, individuais, profissionais ou mesmo por doenças, que afectam os colaboradores públicos ou privados podendo ser prejudiciais no alcance das metas institucionais.

Leão, Barbosa-Branco e Rassi Neto *et al* (2015) apontam o servidor público como sendo maior protagonista do absentismo laboral além de representar uma questão desafiadora para o cumprimento da planificação institucional. Os profissionais públicos sendo responsáveis pela qualidade do serviço são os que mais apresentam maior índice do absentismo laboral sem devida justificação.

O absentismo pode ser configurado em diferentes categorias, como sendo as faltas justificadas em grande número por problemas de saúde do trabalhador, que coloca em causa o bom funcionamento da administração pública, sobrecarga aos outros colegas, atraso no cumprimento dos planos individuais e consequentemente a planificação institucional.

Dai que o absentismo laboral influencia negativamente no cumprimento do plano institucional, bem como o desenvolvimento organizacional e individual.

Este trabalho está dividido em 5 capítulos: Introdução, Metodologia, Revisão da Literatura, Apresentação e Interpretação de dados, Conclusão e Recomendações.

## **1.1 Objectivos do trabalho**

### **1.1.1 Geral**

- ❖ Analisar a influência do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional na Escola Primária Completa de Fenicelene-Cidade de Xai-Xai.

### **1.1.2 Específicos**

- ❖ Identificar as causas do absentismo laboral na Escola Primária Completa de Fenicelene.
- ❖ Descrever as consequências do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional.
- ❖ Propor estratégias para minimizar o absentismo laboral na Escola Primária Completa de Fenicelene para o cumprimento da planificação institucional.

## 1.2 Problematização

As ausências dos colaboradores no trabalho constituem um grande desafio aos gestores e administradores públicos e privados, pois estas colocam em causa o cumprimento da planificação institucional no tempo.

Estudos citados por Lee e Eriksen (1990) indicam que o absentismo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, e a ausência pode ser considerada uma forma de se afastar de pequenas situações indesejáveis. A observação de factores como condições de trabalho, natureza da supervisão, estilos de liderança, participação na tomada de decisões e relacionamentos profissionais pode ajudar a entender o impacto do absentismo nas organizações.

O absentismo laboral nas organizações é considerado um problema social, administrativo e financeiro que as instituições públicas ou privadas enfrentam no dia-a-dia com seus colaboradores que apresentam inúmeras justificações pelas suas ausências ou atrasos nos locais onde desenvolvem suas actividades laborais, fenómeno esse que coloca em causa o cumprimento da planificação e conseqüentemente o alcance das metas dentro do tempo previsto.

Pois, quando um colaborador falta no local do trabalho sem devida justificação faz com que os outros tenham uma sobrecarga horária muito pesada, como no caso de um profissional da educação que a sua ausência compromete a qualidade do ensino e aprendizagem e o alcance do plano curricular desenhado na instituição.

O absentismo laboral sempre interfere na dinâmica de trabalho da instituição colocando em causa a execução das actividades traçadas, uma vez que as pessoas precisam operar com menos membros e as etapas de criação e produção sofrem alterações de última hora. Diante desses acontecimentos surge a seguinte pergunta de pesquisa:

*Qual é a influência do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional na Escola Primária Completa de Fenicelene-Cidade de Xai-Xai?*



### 1.3 Justificativa

O absenteísmo laboral é um fenómeno que exige muito das organizações e seus administradores, pois estes podem estar relacionados a diversos factores, como questões sociais, saúde, gestão de pessoas, satisfação, realização profissional entre outros problemas que podem estar por detrás dessa pratica.

Quando se fala do absentismo laboral nas instituições públicas ou privadas constata-se que o sector público é que apresenta mais casos de absentismo laboral. O funcionário público é visto como sendo o maior praticante desse fenómeno que preocupa os gestores e administração pública, pois a ausência de um colaborador no seu sector de actividade pode colocar em causa a prossecução e o alcance das metas definidas pela instituição.

A escolha desse tema deveu-se a verificação de ausências ou atrasos dos profissionais da educação no período laboral concretamente na Escola Primária Completa de Fenicelene, o que tem levado os alunos a estarem dispersos fora do recinto escolar no momento em que deveriam estar em aulas, situação esta que proporciona um baixo rendimento institucional, pois esta instituição fica afectada com estas ausências ou atrasos dos seus colaboradores contribuindo dessa forma para o baixo aproveitamento pedagógico e o cumprimento da planificação.

Outro motivo é por ser uma estudante da administração pública que vai lher dar com diversas situações no dia-a-dia laboral e essa situação chama atenção, pois precisa de uma solução de modo que o absentismo laboral possa ser reduzido e que cada colaborador se comprometa e seja responsável pela execução do seu trabalho e contribuir no cumprimento da planificação institucional.

#### **1.4 Hipóteses**

**H1:** O absentismo laboral pode influenciar negativamente no cumprimento da planificação institucional

**H2:** O envolvimento dos colaboradores na elaboração e concretização das metas pode contribuir na redução do absentismo laboral nas instituições.

## CAPITULO II: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Para a compreensão do absentismo laboral nas instituições, e os factores que podem influenciar os funcionários a ausentarem-se no trabalho e comprometer os resultados organizacionais recorreu-se a uma teoria motivacional que pode propor alguns pontos de motivação do colaborador e consequentemente a redução do absentismo laboral fazendo com que o ambiente de trabalho seja satisfatório, como propõe a teoria de dois factores

### 2.1 Teoria de dois factores de Herzberg

A teoria dos dois factores foi proposta pelo psicólogo americano Frederick Herzberg (1959, *apud* Robbins, 2005) ele explica a intenção entre uma pessoa e o trabalho, afirmando que as pessoas que se sentem bem com o seu trabalho são bem diferentes das que se sentem mal. Essa teoria também é chamada actualmente de teoria da estrutura dual.

Para Herzberg existem dois factores que influenciam e orientam o comportamento das pessoas, que são: Os factores higiénicos e os factores motivacionais.

- ❖ Os factores higiénicos: pressupõe as condições que envolvem o trabalho, factores extrínsecos, como: remuneração, políticas corporativas, qualidade da supervisão, condições físicas de trabalho, vida pessoal, status, relacionamentos interpessoais e segurança no emprego.

Segundo Vergara (2012) os factores higiénicos se presentes, deixam de causar insatisfação, mas não chegam a causar satisfação. Chiavenato (2005) esclarece que o termo higiene reflecte justamente a questão de prevenção as condições desagradáveis.

- ❖ Factores motivacionais: são factores intrínsecos e que afectam a satisfação como trabalho, são promoções, reconhecimento, responsabilidade e realização. Seu controle é atribuído ao próprio individuo pela relação que tem com o desempenho deste.

Quando estes são adequados, os indivíduos não se mostram insatisfeitos, embora também não estejam satisfeitos. Para motivar a força de trabalho, Herzberg sugere a ênfase nos factores associados ao trabalho em si ou aos resultados directos, como oportunidades de promoção, oportunidades de crescimento pessoal, reconhecimento, responsabilidade e realização. Essas são as características consideradas intrinsecamente recompensadoras (Robbins, 2005).

Segundo Chiavenato (2002) “envolve sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização e dependem das tarefas que o individuo realiza no seu trabalho”.

Esta teoria enquadra-se no contexto do absentismo laboral, pois são vários os factores que ocasionam as ausências dos trabalhadores no seu local de trabalho e dentre elas existem factores organizacionais que estão relacionados com o próprio ambiente de trabalho. De acordo com Cunha *et al*, (2010) os factores organizacionais compreendem variáveis como os sistemas de protecção social vigentes, as relações interpessoais (com colegas e sobretudo com as chefias directas), e a cultura organizacional (que pode legitimar ou não as ausências ao trabalho).

## **2.2 Principais conceitos**

A palavra absentismo tem origem francesa, “absentéisme” (Souza, *apud* Aguiar e Oliveira, 2009), esta por sua vez deriva da palavra “absens” no latim, que em português significa “estar fora, afastado ou ausente”.

### **2.2.1 Absentismo**

Chiavenato (2008) explica que o absentismo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho, sendo então, a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso ou algum motivo interveniente.

Segundo Samaniego (1998, citado por Boada *et al*. 2005), o absentismo consiste no incumprimento por parte do empregado das suas obrigações laborais, faltando ao trabalho de forma imprevista.

Cunha *et al.* (2010) referem que a definição mais simples e consensual é a de que o absentismo se refere à ausência inesperada de um trabalhador do seu local de trabalho.

De acordo com a ilustração entendemos por absentismo como sendo a ausência, atraso ou incumprimento das metas estabelecidas dentro ou fora da organização.

### **2.2.2 Absentismo laboral**

Graça (2002) refere que o absentismo laboral é um comportamento de ausência, individual e exterior à empresa, que esta não pode prever e que remete para o âmbito das relações individuais de trabalho.

Para Ortiz e Samaniego (1995, citado por Boada *et al.* 2005), o absentismo laboral é um mecanismo que surge como consequência da concepção social imperante do trabalho individualista e hostil, o qual pretende apresentar as condutas de abandono como um fenómeno meramente individual, quando na realidade são condutas criadas e mantidas pelo próprio sistema; sistema que nega que o desempenho do homem no trabalho possa ser um acto criador.

Desta entendemos por absentismo laboral como sendo a ausência, atraso no local de trabalho e incumprimento das metas institucionais estabelecidas para cada fim de uma actividade.

Como afirmam os autores citados, o absentismo pode envolver uma decisão individual e complexa, tendo por base várias causas em simultâneo, algumas individuais e outras extra-organizacionais (idade, sexo, qualificação, satisfação profissional, suporte social, família, estado de saúde), influenciando-se mutuamente e conduzindo à ausência do colaborador no local de trabalho.

### **2.2.3 Planificação institucional**

O planeamento é uma operação que consiste em enfrentar sistematicamente o fenómeno ao qual ele se dirige, sendo assim "um esforço disciplinado" de racionalização dos

processos pelos quais as decisões são tomadas e integradas em organizações (Guerra, 2000).

Richardson (1992) define planeamento como algo que: concebe e antecipa a acção; tenta ajustar acções apropriadas a algo de que temos de nos aperceber antes de acontecer (e de que nunca podemos estar inteiramente certos), isto é, o futuro; é orientado para atingir os resultados desejados (objectivos); é a resposta à crença pessimista de que, a menos que algo seja feito, um desejado estado futuro não acontecerá, e à crença optimista de que podemos fazer coisas para aumentar as nossas probabilidades de alcançar o estado desejado.

O planeamento institucional é caracterizado por uma série de processos que preconizam prever e criar soluções para que a instituição alcance suas metas.

### **2.3 Classificação do absentismo**

De acordo com Quick e Lapertosa (1982) o absentismo é classificado da seguinte forma;

- a) Absentismo voluntário: ausência no trabalho por razões particulares, não justificadas por doença e sem amparo legal;
- b) Absentismo por doença: inclui todas as ausências por doença ou por procedimento médico, exceptuam-se os infortúnios profissionais;
- c) Absentismo por patologia profissional: ausências por acidentes de trabalho ou doença profissional;
- d) Absentismo legal: faltas no serviço amparadas por leis, tais como: gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; e
- e) Absentismo compulsório: impedimento ao trabalho devido à suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não permita ao trabalhador chegar ao local de trabalho.

De acordo com Cunha et al. (2010) o absentismo pode ser classificado como: Voluntário e involuntário. As ausências voluntárias são as que dependem da vontade do trabalhador e estão normalmente associadas à necessidade do próprio se ausentar ou cumprir com compromissos familiares.

As ausências involuntárias escapam ao controlo do indivíduo e surgem como consequência de doenças, acidentes ou outros factores, que podem ter ou não causas profissionais. De referir que estas não são previsíveis.

#### **2.4 Factores explicativos do absentismo**

Cunha *et al.* (2010) identificam diferentes níveis de factores: individuais, organizacionais e de ordem social. Entre os factores individuais, consideram que os mais frequentes são as variáveis demográficas (que incluem o género, a idade, a antiguidade e a profissão), as variáveis disposicionais (que incluem aspectos da personalidade) e as variáveis atitudinais (que se referem a um vasto conjunto de atributos psicológicos, como a satisfação no trabalho e o compromisso organizacional) (Cunha *et al.*, 2010).

Os factores organizacionais de acordo com autor acima citado, compreendem variáveis como os sistemas de protecção social vigentes, as relações interpessoais (com colegas e sobre tudo com as chefias directas), e a cultura organizacional (que pode legitimar ou não as ausências ao trabalho).

#### **2.5 Causas do absentismo**

Lemos *et al.* (2018) consideram como inúmeros os factores causadores de problemas que podem provocar a ausência de um profissional no trabalho, podendo essa falta ser um factor para sobrecarga do trabalho, o que torna prejudicial a saúde do trabalhador, ocasionando desgaste físico, psicológico, social e espiritual, e como consequência, o adoecimento.

O estudo de Guimarães *et al.* (2016) também confirma as causas descritas por outros autores em relação ao absentismo do servidor público, tornando difícil seu gerenciamento, e desencadeado por problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira e funcional.

Segundo Souto (1980) são causas do absentismo as doenças efectivamente comprovadas e não comprovadas, razões diversas de carácter 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 e políticas inadequadas da organização.

## **2.6 Consequências do absentismo laboral**

Para Silva (2014) são notáveis as consequências do absentismo laboral nas instituições podendo ser de custo directo e indirecto como:

- a) Diminuição da produtividade: (com o excesso de faltas dos colaboradores, a produtividade começa a ser prejudicada).
- b) Aumento do custo da produção;
- c) Desorganização das actividades;
- d) Sobrecarga aos outros colaboradores;
- e) Redução da qualidade do produto/serviço;
- f) Diminuição da eficiência no trabalho;
- g) Problemas administrativos;
- h) Limitação de desempenho e até mesmo obstáculos para os gestores.

## **2.7 Factores de prevenção ao absentismo laboral**

Araújo (2012) diz que o absentismo no trabalho abrange todas as causas de ausência, como a doença prolongada, acidentes, licenças de maternidade, atenção a problemas familiares ou formalidades judiciais e até cursos fora da empresa, excepto greve, cursos dentro da empresa, repouso semanal ou compensado, férias e feriados.

Com o estudo de Guimarães *et al.* (2016, p. 18) fica evidenciado que as consequências do absentismo não só de forma directa quanto indirecta em relação a custos no serviço público, sendo agudizados pela diminuição de produtividade do servidor, além de aumento do custo da produção, desorganização das actividades, redução da qualidade do produto/serviço, diminuição da eficiência no trabalho, problemas administrativos, limitação de desempenho e até mesmo obstáculos para os gestores”.

Chiavenato (2006) explica que muitas organizações buscam combater o absentismo, actuando sobre os seus efeitos, como descontar dias perdidos ou ausentes, ou ainda



punindo os faltantes. No entanto, o autor ainda informa que a actual tendência é actuar sobre as causas, sendo que para isso é necessário diagnosticar as causas e determinantes.

Para Guimarães *et al.* (2016, p. 15) as medidas de controlo do absentismo são:

- a) Recrutamento bem definido;
- b) Relação cordial;
- c) Provisão de salários e subsídios,
- d) Estabilidade;
- e) Desenvolvimento de educação;
- f) Provisão de condições de trabalho salubre e higiénica;
- g) Segurança e prevenção de acidentes;
- h) Motivação dos trabalhadores e medidas sociais.

Ainda para reduzir o absentismo, algumas organizações estão: aposentando os relógios de ponto, flexibilizando os horários (para tornar o trabalho adaptado as conveniências e necessidades pessoais dos empregados), além de adoptar o formato de empresa virtual, de maneira que muitos empregados façam seus trabalhos em casa (*home office*) interligado pela tecnologia da informação ao escritório central de sua empresa (Chiavenato, 2006).

## **2.8 Estratégias para minimizar o absentismo laboral**

Segundo Quick e Lapertosa (1982) o absentismo surge de diversas formas que podem influenciar no andamento dos projectos bem como os planos das instituições, como uma forma de controlar o absentismo é necessário que haja:

- ❖ A investigação de atrasos e faltas, esses dois indicadores podem ocorrer por diversos factores e, muitas vezes, estão relacionados a motivações pessoais de cada colaborador;
- ❖ Monitorar o clima organizacional por meio de pesquisas internas, ajuda a manter um bom ambiente e motiva a equipe a trabalhar e entregar bons resultados;
- ❖ Tenha planos de carreira pois, elas possuem grande valor para os profissionais que buscam uma empresa para se desenvolver e com oportunidades de

crescimento. Se o profissional percebe que a empresa não está comprometida com o seu crescimento ou que ela não é adequada para conquistar um objectivo profissional, certamente, ele vai se desmotivar e isso pode causar o absentismo. Nesse sentido, é comum que o profissional comece a se atrasar, ter queda na produtividade, entregar tarefas com atraso, entre outros;

- ❖ Trabalhe a comunicação interna assertiva, a comunicação é uma ferramenta fundamental nos processos empresariais, pois, quando ela não é eficiente, pode causar problemas interpessoais nas equipes, além de gerar fofocas, especulações e desencontro de informações.

Frente ao exposto acima podemos observar que com o controlo do atraso bem como das faltas pode-se conseguir controlar o absentismo, porque estaremos sujeito a saber os porquê dos atrasos e a respostas dessa pergunta pode levar a uma medida de combate ao absentismo; a comunicação é muito importante nas organizações; as condições do ambiente organizacional pode também reduzir o absentismo, neste caso estaríamos aqui a falar da motivação do funcionário na instituição.

### CAPITULO III: METODOLOGIA DO TRABALHO

Segundo Gil (2009) “método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que se deve empregar na investigação. É a linha de raciocínio adoptada no processo de pesquisa científica”. Para a efectivação desta pesquisa usaram-se os seguintes pressupostos metodológicos:

#### **3.1 Quanto à natureza**

Quanto à natureza do trabalho foi uma pesquisa aplicada, pois esta objectiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais, Minayo *apud* Gil (2009). Esta técnica ajudou na busca de soluções que permitam prevenir ou minimizar o absentismo laboral nas instituições publicas ou privadas, e também usar-se-á os resultados ou o conhecimento obtido nesta pesquisa para aplicar em outros problemas.

#### **3.2 Quanto aos objectivos**

Para a efectivação desta pesquisa foi usada uma pesquisa descritiva que de acordo com Gil (2008), visa descrever as características de determinada população ou fenómeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de colecta de dados: Entrevista, Questionário e Observação.

Esta pesquisa facilitou na recolha de informações sobre a influência do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional através de suas técnicas.

#### **3.3 Quanto à forma de abordagem do problema**

Para a compreensão desta pesquisa foi usada uma abordagem qualitativa que consiste em explicar os fenómenos sociais através das experiências de indivíduos ou grupos, por meio de análise de documentos e da interacção entre os actores sociais (Richardson *et al*, 2008).

Esta permitiu o acesso às experiências e sentimentos dos colaboradores da (EPC de Fenicelene), através de uma entrevista e observação que lhes foi colocada a responder o que facilitou no levantamento de dados e a análise de material bibliográfico existente.

### **3.4 Quanto aos procedimentos**

Quanto aos procedimentos foi usado o método de pesquisa bibliográfica que segundo Gil (2008) método bibliográfico “é desenvolvido com base em material já elaborado, constituído principalmente por livros e artigos científicos”. Este procedimento facilitou na recolha de informações que abordam ou tratam assuntos relacionados ao absentismo laboral nas instituições.

### **3.5 Técnicas de recolha de dados**

Para a elaboração desta monografia recorreu-se as técnicas que facilitaram na colecta de informações pertinentes sobre a influência do absentismo laboral nas instituições e como este fenómeno afecta a planificação institucional. Para esta pesquisa usou-se a entrevista e observação.

#### **3.5.1 Entrevista**

Segundo Richardson *et al* (2008), a entrevista é um modo de comunicação no qual determinada informação é transmitida de uma pessoa a outra. Com efeito, a entrevista é uma técnica de obtenção de informação relativa ao absentismo laboral na EPC de Fenicelene por via de contacto directo com funcionários daquela instituição e nesta pesquisa será uma entrevista semi-estruturada.

Este tipo de entrevista ajudou o pesquisador a fazer uma pergunta cada vez que o entrevistado respondesse, o entrevistador pode fazer outras perguntas que não estejam no guião, isto pode facilitar o entrevistador explorar mais sobre o assunto. A entrevista foi direccionada aos colaboradores da EPC de Fenicelene.

#### **3.5.2 Observação**

Para Lakatos & Marconi (1992) observação é uma técnica que utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade, não consiste apenas em ver e ouvir, mas também em examinar factos ou fenómenos que se desejam estudar. A observação permitirá também captar os factos gestuais e a emergência de sentimentos que surgiam a cada aplicação das técnicas de colecta já mencionadas.

Ajudou a autora desta pesquisa a ter mais informações fidedignas sobre o assunto a ser pesquisado, foi ao campo para apurar a veracidade do problema que está a pesquisar.

### 3.6 População

Segundo Pradonov; Freitas (2013) população (ou universo da pesquisa) é “ a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo. A definição da população-alvo tem uma influência directa sobre a generalização dos resultados” (p.98).

Para o presente trabalho de pesquisa contou-se com um universo de 22 funcionários da EPC de Fenicelene.

*Tabela 1: População*

Designação	População
Colaboradores da Escola	21
Director da escola	1
<b>Total</b>	<b>22</b>

Fonte: EPCF (2022)

### 3.7 Tratamento de dados

O tratamento de dados incidiu sobre a entrevista feita com os profissionais da EPC de Fenicelene. Estes escrutínios permitiram apurar respostas sobre a influência do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional.

O tratamento de dados obedeceu à natureza qualitativa. Com efeito, os dados qualitativos como as respostas da entrevista foram analisados com base no conteúdo obtido e percepção dos colaboradores daquela instituição de ensino.

### 3.8 Resultados esperados

Com o resultado da pesquisa e os métodos que foram usados para a obtenção de informações que levam a identificar as causas do absentismo laboral na EPC de Fenicelene e colocando em causa o cumprimento da planificação institucional, espera-se que esta contribua com métodos, estratégias para minimizar o absentismo laboral nas instituições e garantir o cumprimento da planificação dentro do período desejado.

Espera-se também que sirva de suporte nas instituições públicas onde esse fenómeno é mais observado e procurar formas de colmatar o mal e que a planificação institucional seja o objectivo de todos colaboradores.

Esta pesquisa é de extrema importância, para as instituições públicas e privadas que vê sua planificação comprometida com a prática do absentismo pelos funcionários que trás numerosas consequências no cumprimento das metas traçadas.

Quanto à relevância científica, espera-se que sirva de suporte para futuras investigações e traga soluções que visam minimizar o absentismo laboral nas instituições. E que sirva também de guia para os administradores e gestores de modo a entender as causas que levam os funcionários a praticarem o absentismo e colocar em risco o alcance das metas traçadas dentro do tempo e como devem ser resolvidos de forma a deixar o colaborador e a instituição satisfeitos.

No âmbito social, que este trabalho possa garantir que os colaboradores desta instituição possam tomar consciência de que o absentismo afecta toda sociedade, pois estes procuram pelos serviços oferecidos e como sendo uma instituição de ensino que tem o dever de transmitir conhecimentos, quando o professor tem maior índice de absentismo afecta à qualidade do ensino e aprendizagem dos alunos.

Espera-se que este trabalho traga informações pertinentes que possam ajudar as instituições de ensino a tornarem-se referência na prossecução e cumprimento da planificação institucional e desenvolvimento do país.

## CAPITULO IV: APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Neste capítulo estão apresentados os dados obtidos com base no uso de técnicas como: entrevista e observação, tendo como pontos de partida a revisão de literatura apresentada no capítulo II sobre o tema em estudo e os objectivos formulados inicialmente.

### 5.1 Caracterização da EPC de Fenicelene

A escola localiza-se na província de Gaza, cidade de Xai-Xai, dista-se a 2km da estrada Nacional nº1, no armazém Perreira e Santos a Oeste, na rua do antigo Aeródromo actual Serviço Nacional de Salvação Publica, ela possui uma área de 18000m<sup>2</sup>.

A EPC de Fenicelene, conta com 22 funcionários distribuídos em diversos sectores, como o pessoal docente e o sector administrativo. Esta escola funciona com 17 turmas de 1ª a 7ª classe em três ciclos com 673 alunos.



*Figura 1: Local de estudo*  
Fonte: Autora (2022)

### 5.1.1 Breve historial da EPC-Fenicelene

A actual Escola Primaria Completa de Fenicelene, nasceu de uma igreja de nome TOPIA, na década 40, numa zona chamada Ka Makhulu (de nome Mundau Dlamine). O nome de Fenicelene nasce da vedação da veterinária devido à rede usada que se chamava Fenicela.

A igreja foi encerrada devido a disputa dos seus dois dirigentes que partilhavam a mesma mulher, onde passou a funcionar como escola que leccionava desde pré-primária até 3ª classe. Leccionaram nesta escola os professores Belmiro Manuel Mahamuque, Daniel Matusse e depois Andrade André Dava, vulgarmente chamado por "Quinhane".

Inicialmente a escola funcionou numa barraca coberta de caniço sem nenhuma divisão. Em 1975 com a introdução das aldeias comunais, construiu-se o bairro comunal de Fenicelene onde se fixou igualmente a escola, tendo-se beneficiado de três barracas de uma sala cada e um terreno para residência do professor, este ocupado actualmente por nativos, após ter abandonado para as minas da África do sul. O primeiro professor foi Tamele.

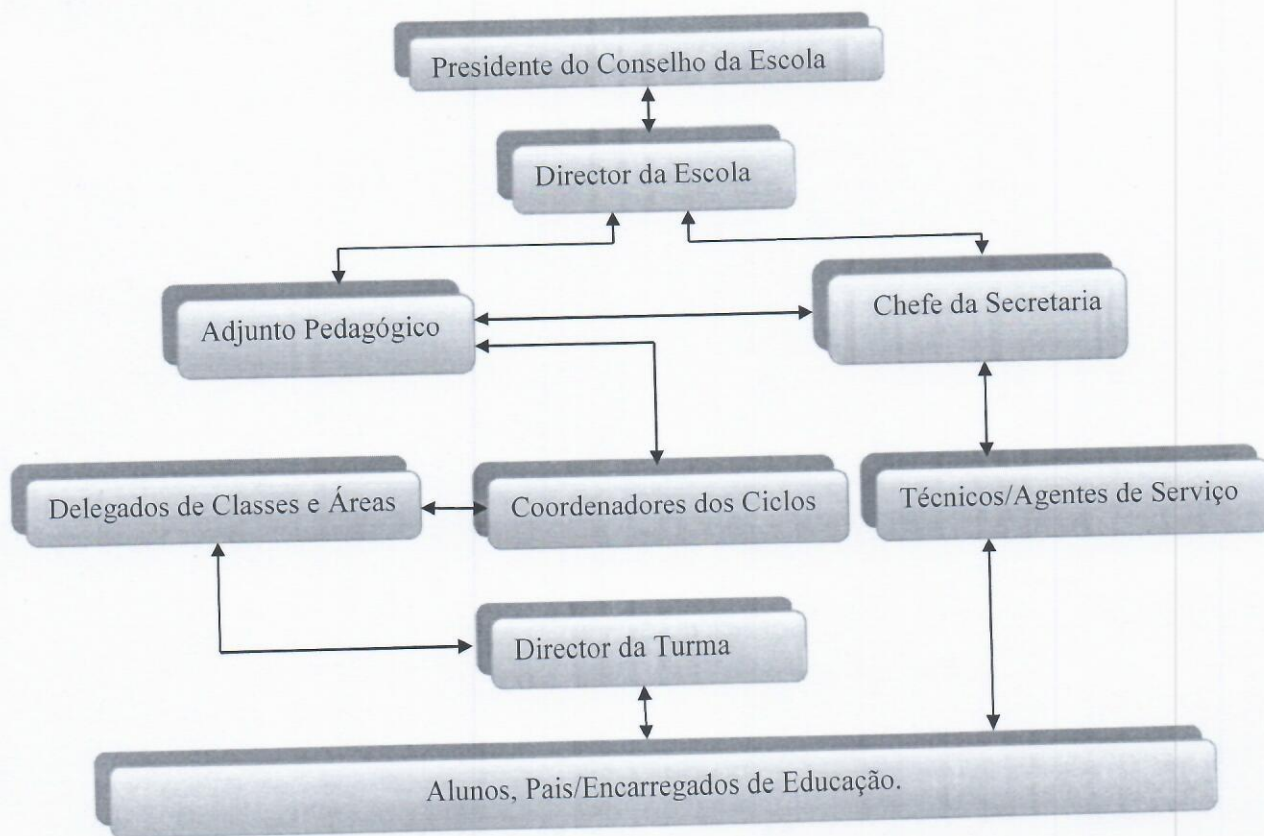
As primeiras três barracas construídas em nome da escola tiveram uma festa de inauguração no dia 16 de Fevereiro de 1976, por isso a direcção da escola, conselho e anciões decidiram que esta data fosse conhecida como dia da escola.

O padre Francisco Terra construiu duas salas de aulas e um compartimento pedagógico em 1987 e foram destruídas pelas cheias de 2000. Em 2001 com a cooperação portuguesa fez-se reabilitação da escola, construindo-se 6 salas de aulas e um bloco administrativo, construído com material convencional.

Esta escola introduziu o nível de EP2 no ano de 2002, sob a direcção de Domingos Paulo Muianga. Passaram também da direcção da escola o Tamele, Domingos Zimila, Fátima Fabião Moiane, Domingos Paulo Muianga e Américo Vasco Machai.



### 5.1.2 Organograma da escola



Organograma esquematizado da EPC de Fenicelene

Fonte: (Direcção da escola, 2022)

### 5.2 Discussão e análise dos resultados

Para a discussão e análise dos resultados foram entrevistados funcionários da EPC de Fenicelene, de modo a perceber a influência do absentismo laboral na planificação institucional, onde foi possível perceber que o absentismo laboral existe e é um facto preocupante nesta instituição.

Com os resultados obtidos na entrevista aplicada aos funcionários sobre a existência do absentismo, foram unânimes em assumir que já ouviram falar do assunto e que têm noção do que possa ser e suas consequências no alcance das metas estabelecidas pela instituição em cada período determinado.

### 5.2.1 O que entendes por absentismo laboral

Quando questionados sobre o que entendiam por absentismo laboral, os funcionários entrevistados responderam que entendem por absentismo como sendo ausência da pessoa no local do trabalho na hora normal das actividades, podendo ser verificada como sair para conversar com colegas, almoçar no tempo em que deveria estar a trabalhar ou também faltar no trabalho.

De relembrar que não existe uma definição consensual para o fenómeno do absentismo laboral.

*Cunha et al. (2010) referem que a definição mais simples e consensual é a de que o absentismo se refere à ausência inesperada de um trabalhador do seu local de trabalho.*

Para a compreensão da noção do absentismo laboral pelos funcionários da EPC de Fenicelene, foram arrolados os seguintes depoimentos na tabela a baixo.

**Tabela 2:** O que entendes por absentismo laboral?

Designação	Relato
10 Funcionários	É ausência do funcionário no local de trabalho.
10 Funcionários	É quando o funcionário falta ou se ausenta no seu local de trabalho.
01 Funcionário	É quando o funcionário distancia-se das suas actividades.
<b>Total=21</b>	

**Fonte:** Autora (2022)

Com estes resultados fica claro que o absentismo laboral é a ausência física do funcionário no local do trabalho e estes resultados mostram claramente que o entendimento sobre o absentismo laboral pelos funcionários é básico, pois com essas respostas os colaboradores estão cientes que quando o funcionário está ausente no local do trabalho na sua hora laboral é absentismo.

### 5.2.2 Como funcionário desta instituição, já se ausentou ou faltou no serviço sem devida justificativa?

O absentismo laboral é verificado em todas as organizações, seja pública ou privada, daí que nos dados da entrevista e observação feita na EPC foi possível perceber que este fenómeno existe, bem como relatam os dados da tabela abaixo:

*Tabela 3: Ausentar-se ou faltar sem devida justificativa*

Designação	Relato
16 Funcionários	Nunca me ausentei sem uma justificativa
05 Funcionários	Nunca faltei
<b>Total=21</b>	

Fonte: (Autora, 2022)

Dos 21 entrevistados, **16** funcionários responderam que nunca faltaram sem devida justificativa e apenas **05** dizem que nunca faltaram ao serviço.

Perante esses resultados fica claro que os colaboradores nunca se ausentaram sem nenhuma justificativa, apesar desses resultados, a observação feita na instituição constatou que muitos funcionários independentemente do motivo da ausência por vezes não vêm justificando previamente a ausência na instituição.

Conforme as palavras do director da escola **dr. Alcídio Bernardo Mahumane**

*“Nem todas as ausências são justificadas previamente. Têm certas ausências justificadas, tal como para participar nas cerimónias fúnebres, cerimónias de casamento, maternidade, paternidade, pois a pessoa avisa com antecedência”.*

### 5.2.3 Causas das ausências no local de trabalho.

O absentismo laboral pode compreender vários actos como, faltar, atrasar ou deixar antecipadamente o local de trabalho com frequência excessiva e este fenómeno pode ter varias causas, desde questões familiares, de saúde ou até mesmo motivos psicológicos e emocionais que afectam o colaborador a comparecer no trabalho. Assim como são os relatos dos funcionários da EPC de Fenicelene apresentados na tabela abaixo:

*Tabela 4: Causas das ausências no local de trabalho*

Designação	Relato
01 Funcionário	Já me ausentei por missão do serviço, para me apresentar nas jornadas pedagógicas, seminários. Já me ausentei por motivo de força maior que é a doença.
01 Funcionário	Por várias situações, das quais por questão de serviço, que as vezes temos tido encontro com os directores convocados com os serviços distritais. Assim faço esse deslocamento para cumprir com a ordem do serviço.
05 Funcionários	Motivos de doença, cerimónias de casamento e infelicidade
03 Funcionários	Casamentos
11	Doença
<b>Total = 21</b>	

Fonte: (Autora, 2022)

Dos 21 colaboradores entrevistados, **11** disseram que têm-se ausentado do trabalho por motivos de doença, **05** disseram doença, cerimónias de casamento e infelicidade; **03** disseram que das vezes que se ausentaram do trabalho foi por motivo de casamento; **01** missão de serviço para se apresentar em uma jornada pedagógica, seminários, e por fim **01** disse que tem tido encontros com directores distritais de modo a cumprir com a ordem de serviço.

Perante esses resultados fica claro que as causas das ausências no local de trabalho são as de doenças.

Esses resultados entram em harmonia com a observação feita na instituição onde se constatou que muitas faltas foram justificadas por questões de saúde dos colaboradores.

Francisco *et al* (2017), na sua pesquisa sobre “*Estudo sobre absentismo dos professores e alunos no Ensino Primário na Província do Niassa*” concluiu que as principais causas do absentismo evocadas pelos professores, são as doenças.

A questão de saúde dos colaboradores é o factor determinante no andamento ou no desenvolvimento no âmbito profissional dos colaboradores bem como para a instituição, visto que a saúde de um modo geral é entendida como a ausência de doença, então a falta de saúde leva a um número significativo de absentismo no local de trabalho.

Conforme as palavras do director da escola **dr. Alcídio Bernardo Mahumane**:

*“A maioria das vezes são situações de doenças as que são verificadas mais”. E quando verificadas as ausências os funcionários são tomados medidas como primeiro marcam a falta, marcada a falta, uma das medidas punitivas é descontar o salário referente à aquele dia que o funcionário faltou, a segunda medida tem sido uma auscultação do motivo que levou o funcionário a faltar, após a auscultação, apuram-se os motivos do atraso e resolve-se o assunto em função dos motivos da ausência.*

#### **5.2.4 Quais são as consequências do absentismo laboral?**

O absentismo laboral pode ter consequências internas e externas, visto que a ausência do funcionário no seu local de trabalho pode registar o mau funcionamento e a qualidade dos serviços prestados, como a insatisfação dos utentes que são o maior afectado pelo absentismo. Assim como ilustram os depoimentos dos funcionários entrevistados na tabela abaixo:

**Tabela 5: Consequências do absentismo laboral**

Designação	Relato
12 Funcionários	As consequências do absentismo laboral são o incumprimento do plano da instituição.
08 Funcionários	A consequência do absentismo laboral é o não alcance das metas e objectivos da instituição ou do plano a tempo.
01 Funcionário	Uma das consequências do absentismo é a sobrecarga de trabalho para os que não faltam e o desconto no salário.
<b>Total = 21</b>	

Fonte: (Autora, 2022)

Dos 21 colaboradores entrevistados a cerca das consequências do absentismo laboral, foi possível perceber que eles têm o conhecimento do que esse fenómeno causa no cumprimento da planificação institucional, **12** funcionários disseram que as consequências do absentismo laboral é o incumprimento do programa, **08** disseram que das metas e objectivos da instituição ou do plano a tempo, e por fim **01** disse que é a sobre carga de trabalho para os que não faltam e o desconto no salário.

Com esses resultados fica claro que a consequência do absentismo laboral é o incumprimento do programa institucional e metas estabelecidas num determinado período.

Esses resultados entram em harmonia com as observações feitas na instituição, onde se constatou que quando os colaboradores ficam ausentes independentemente de qualquer motivo que for, comprometem as actividades do dia, que por sua vez influencia negativamente nas actividades quinzenais, trimestrais, semestrais bem como as anuais, essas ausências fazem com que os funcionários não alcancem os objectivos definidos pela instituição. O não cumprimento do programa dificulta o progresso e o desenvolvimento institucional.

Conforme as declarações do director da escola **dr. Alcídio Bernardo Mahumane**

*“Este fenómeno tem graves consequências tanto para a escola bem como para o próprio funcionário, pois se verifica atrasos na entrega dos resultados no fim de*

*cada período, incumprimento da planificação institucional, alcance tardio das metas e sobrecarga laboral aos outros colegas chegando a juntar alunos numa mesma turma o que baixa a qualidade do PEA”.*

### **5.2.5 Satisfação no ambiente de trabalho**

A satisfação no ambiente de trabalho pode contribuir positivamente no alcance de bons resultados organizacionais, pois, um colaborador satisfeito faz com zelo e eficiência o seu trabalho e preocupa-se com os resultados finais. Como ilustram os depoimentos dos funcionários na tabela abaixo:

**Tabela 6:** Satisfação no ambiente de trabalho

Designação	Relato
18 Funcionários	Estou satisfeito no trabalho porque existe uma boa comunicação entre nós e nos apoiamos no trabalho.
02 Funcionários	Não estou satisfeito
01 Funcionário	Não sei bem por que nem sempre temos uma relação boa e aqui é distante da minha casa.
<b>Total=21</b>	

**Fonte:** Autora (2022)

Desta forma, os 21 funcionários entrevistados acerca da sua satisfação laboral, **18** assumem estar satisfeitos com o ambiente institucional; **02** funcionários disseram que não estão satisfeitos e apenas **01** que não sabe se está ou não satisfeito.

Esses resultados nos mostram que os colaboradores se sentem satisfeitos porque o ambiente laboral é satisfatório, pois existe uma boa colaboração, boa interação, há diálogo e uma boa comunicação entre a direcção e os de mais colaboradores, este que pode ser um elemento preponderante para o alcance das metas institucionais.

O que nos leva a acreditar que o absentismo na instituição não está ligado à insatisfação ou a problemas no seio institucional, visto que todos estão satisfeitos em trabalhar com colegas e mantem boas relações, tudo leva que o absentismo está ligado a problemas fora da instituição, seja de saúde, familiares, financeiros, etc, mas não com a insatisfação dentro da instituição.

#### ***5.2.6 Avaliação e supervisão do cumprimento do plano de actividades***

Dos 21 colaboradores entrevistados, todos foram unânimes em afirmar que tem havido sessões para avaliar o nível do cumprimento do plano traçado, e a supervisão é feita pela adjunta pedagógica daquela instituição. Frente ao exposto acima, fica claro que tem havido as sessões para avaliar o programa ou o plano de actividades de cada funcionário.

Esses resultados entram em harmonia com a observação feita no campo, onde se constatou que o plano como sendo uma ferramenta básica para o funcionamento de uma instituição, ela faz com que os órgãos superiores da instituição juntamente com os demais colaboradores programem todas as actividades que devem ser desenvolvidas com vista a alcançar as metas definidas, porque todo plano tem como finalidade delinear as actividades e os objectivos a serem atingidos ou alcançados e na escola em referência o plano ou programa é avaliado geralmente nas sextas-feiras e no inicio ou fim de cada período.

#### ***5.2.7 Cumprimento do plano institucional***

A planificação institucional garante que os colaboradores tenham as metas a serem alcançadas num determinado período de tempo e que serve de guia para que cada colaborador conheça sua meta e o que deve fazer para que esse seja cumprido dentro do prazo e ajudar a organização a crescer cada vez mais num mundo competitivo.

Nos resultados obtidos na pesquisa fica exposto que o cumprimento da planificação institucional é responsabilidade de cada funcionário, pois, o não cumprimento pode comprometer as metas institucionais, assim como consta no depoimento abaixo:



**Tabela 7: Cumprimento do plano institucional**

Designação	Relato
12 Funcionários	Não, tenho cumprido.
06 Funcionários	Tenho cumprido sim com o plano.
03 Funcionários	Não tenho cumprido na totalidade.
<b>Total=21</b>	

Fonte: (Autora, 2022)

O cumprimento do plano institucional nessa escola não tem sido feito na totalidade por todos, pois, dos 21 colaboradores entrevistados, **12** disseram que não têm cumprido com o seu plano, **06** responderam que têm cumprido como o seu plano, e por fim **03** disseram que não tem cumprido na totalidade. Como ilustram os relatos dos funcionários na tabela acima apresentada.

Com esses resultados é possível perceber que os colaboradores dessa escola não cumprem com o plano. Estes resultados entram em harmonia com as observações feitas, pois verificamos que os colaboradores têm planificado as actividades a serem desenvolvidas no início do ano, mas com as ausências notadas ou observadas na instituição, torna-se difícil com que os colaboradores cumpram na totalidade o seu plano, então isso nos faz julgar que o absentismo laboral tem um impacto negativo no cumprimento da planificação institucional.

Conforme as palavras do director da escola **dr. Alcídio Bernardo Mahumane**

*“Quando começa o ano lectivo fazem os planos analíticos, planos de actividades para todo o ano. Participam em tudo. A partir do momento em que se regista o absentismo, acabam de certa forma não cumprindo com as metas na íntegra”.*

### **5.2.8 Contribuição dos colaboradores para minimizar o absentismo laboral**

O absentismo é um problema de difícil solução ou eliminação definitiva, pois, são diversas circunstâncias que levam o funcionário a faltar no seu local de trabalho,

podendo ser justificável ou não. De acordo com a pesquisa feita os funcionários da EPC de Fenicelene estão cientes das suas responsabilidades em combater o absentismo e garantir o cumprimento da planificação institucional, assim como ilustram os depoimentos na tabela abaixo:

**Tabela 8:** *Contribuição dos colaboradores para minimizar o absentismo laboral*

Designação	Relato
13 Funcionários	Uma das coisas que faço sempre é visitar ou respeitar o regulamento interno da escola, para trabalhar e cumprir com as metas e as directrizes traçadas.
05 Funcionários	Para minimizar o absentismo laboral é necessário estar sempre no serviço, nunca faltar.
02 Funcionário	Para minimizar o absentismo é necessário manter o respeito pelo trabalho.
01 Funcionário	Para minimizar o absentismo é necessário criar boas condições do trabalho
<b>Total = 21</b>	

**Fonte:** Autora (2022)

Dos resultados obtidos na entrevista feita aos 21 colaboradores que foram administrados a entrevistada, **13** disseram que é respeitar o regulamento da escola e cumprir com as metas do trabalho, **05** que não faltar no trabalho, **02** disseram que é necessário manter o respeito pelo trabalho e apenas **01** disse que é necessário criar boas condições do trabalho.

Com esses resultados fica claro que respeitar o regulamento da escola e cumprir com as metas institucionais constitui uma medida pertinente para minimizar o absentismo laboral. É no regulamento onde vem o que deve ser feito ou não pelos colaboradores, e observamos que o absentismo não está isento no regulamento da instituição; sem deixar de fora as condições de trabalho que envolve a motivação, o aspecto afectivo dos colaboradores, os materiais de trabalho a serem usados a sua disponibilidade poderá fazer com que o funcionário tenha desejo de estar no seu local de trabalho. Na observação feita no campo constatou-se muitos atrasos dos colaboradores devido a

distância que a instituição se encontra da paragem e isso nos remete ao acesso à transportes que poderam ajudar ou encurtar a distância dos funcionários para chegar a instituição.

Conforme as palavras do director da escola **dr. Alcídio Bernardo Mahumane**

*Algumas medidas, a escola apenas tem na agenda, mas para implementar é um pouco mais difícil, digo isso porque devíamos ter um transporte que iria recolher os funcionários que vivem distantes, sem condições de se transportar com o seu transporte particular, porque a distância entre a residência e o local do trabalho tem contribuído, e para que os funcionários cheguem cedo ao local do trabalho, outra medida seria melhorar a qualidade de vida no trabalho de modo que sejam evitados acidentes de trabalho e doenças profissionais, oferecer um bom plano de saúde, melhorar a gestão do tempo e redução da sobrecarga no trabalho.*

### **5.3 Testagem das hipóteses**

Um das causas do absentismo laboral são: Doenças e problemas de saúde, prejuízo para saúde mental do trabalhador, maternidade ou paternidade, falta de motivação, processo de selecção ineficiente.

As consequências do absentismo laboral são: sobrecarga do trabalho para os colegas, insatisfação dos utentes, perda de qualidade nos serviços, imagem negativa do funcionário e contradições no ambiente laboral entre colegas e a direcção.

Com esses dados da pesquisa fica provado que o absentismo laboral pode influenciar negativamente no cumprimento da planificação institucional, pois a ausência do funcionário no local do trabalho faz com que ele não cumpra com as metas traçadas. E a participação dos funcionários na planificação institucional pode contribuir significativamente na redução ou combate ao absentismo laboral, pois, o funcionário estará ciente do que deve dar como contribuição para que o programa seja cumprido dentro do prazo.

## CAPITULO V: CONCLUSÃO E SUGESTÕES

### 6.1 Conclusão

O absentismo laboral se tornou causa de muitos problemas nas escolas em geral e em outras instituições, podendo se dizer que o absentismo mexe com todos os colaboradores, pois, esse fenómeno não é desejado a nível institucional.

Conforme observado neste trabalho, o absentismo vem perturbando o cumprimento da planificação institucional, e não existe uma única causa desse fenómeno segundo (Silva, 2014) o absentismo laboral é um problema que afecta as organizações públicas e privadas, pois são inúmeros factores relacionados às ausências dos funcionários no seu local de trabalho.

As causas que levam os colaboradores a se ausentarem nas instituições são várias, mas dentre as causas arroladas nos resultados obtidos, constatou-se que a causa do absentismo laboral está relacionada a saúde dos colaboradores “doenças”. Pois a questão de saúde dos colaboradores é o factor determinante no andamento ou no desenvolvimento no âmbito profissional dos colaboradores bem como para a instituição, quando um colaborador está doente não se faz presente na instituição.

Dentre as consequências obtidas nos resultados, a consequência do absentismo laboral é o incumprimento da planificação institucional. Quando os colaboradores ficam ausentes na instituição independentemente de qualquer motivo que for, comprometem as actividades do dia, que por sua vez influencia no alcance dos objectivos organizacionais. O não cumprimento das metas traçadas contribui negativamente no progresso e o desenvolvimento institucional.

Mediante aos resultados obtidos no campo e na observação feita na escola pode concluir-se que o absentismo laboral contribui negativamente no cumprimento da planificação institucional e consequentemente o desenvolvimento da instituição.

## 6.2 Recomendações

Para a Escola Primária Completa de Fenicelene, recomenda-se o seguinte:

- ❖ Melhorar as condições de trabalho dos funcionários;
- ❖ Alocar um transporte que possa recolher os funcionários no seu destino de origem até ao local do trabalho;
- ❖ Respeitar a carga horária;
- ❖ Estar mais aberto ao diálogo de modo que conheça os problemas dos seus colaboradores;
- ❖ Envolver todos os funcionários na planificação e exigir os resultados; e
- ❖ Fazer monitoria da execução e cumprimento do plano.

## 7 Referências bibliográficas

- Araújo, J. P.** 2012 *Afastamento do trabalho: Absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior.* Disponível em: <[https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11239/1/2012\\_JanePereiraAraujo.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11239/1/2012_JanePereiraAraujo.pdf)>. Acesso: 14/10/2022.
- Boada, J, Diego, R., Aguilló, E. e Mañas, M.A.** (2005). *El absentismo laboral como conseqüente de variables organizacionales.* *Psicothema*, 17 (2): 212-218.
- Chiavenato, I.** 2006 *O Capital Humano das Organizações.* 8. ed. São Paulo: Atlas, 515p.
- Chiavenato, I.** 2008. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.* 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier. Lee, J.B.
- Chiavenato, Idalberto** 2005 *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações.* 2ª Ed Rio de Janeiro: Campus.
- Cunha, M. P., Rego, A., R.C, Cabral-Cardoso, C., Marques, C.A. e Gomes, J.F.S.** 2010. *Manual de gestão de pessoas e do capital humano* (2ª ed.).
- Eriksen, L.R.** 1990. *The effects of a policy change on three types of absence.* J. Nurs. ADM. Billerica.
- Francisco M. J, Ramos C. M, Inês M R, José A R** 2017. *Estudo sobre absentismo dos professores e alunos no Ensino Primário na Província do Niassa.* Relatório de estágio.
- Gil Antônio Carlos** 2002. *Como elaborar projectos de pesquisa* 4ª Ed São Paulo: Atlas.
- Graça, L.** 2002, *Absenteísmo e estresse no trabalho.* *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, p. 147, out. Lisboa: Edições Sílabo.
- Guerra, Isabel Carvalho** (2000), *Fundamentos e Processos de Uma Sociologia da Acção: O Planeamento em Ciências Sociais*, Cascais, Principia.
- Guimarães, G. F. M.; BALBINO, J. M. S.; COSTA, A. F. et al.** 2016 *Absenteísmo no setor público: um estudo de caso no Espírito Santo.* *Revista Científica Intellecto.* Venda Nova do Imigrante/ES, v.1, n.1, p.15-23.
- Leão, A. L. M.; Barbosa-Branco, A.; Rassi Neto, E. et al** 2015, *Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia.* *Revista Brasileira de Epidemiologia.* São Paulo, v. 18, n. 1, p. 262-77, jan./mar.
- Lemos, D. S.; ESCALDA, P. M. F.; PAZ, L. P. S.; LEÃO, A. L. M.** 2018. *Absenteísmo-doença entre servidores públicos do setor saúde do Distrito Federal.*

Revista Brasileira de medicina do Trabalho. Disponível em: <  
<http://www.rbmt.org.br/details/368/pt-BR/absenteismo-doenca-entre-servidores-publicos-do-setor-saude-do-distrito-federal>>. Acesso em: 25/10/2022.

**Marconi, M. A. Lakatos, E. M.** 2011. *Metodologia Científica*. 6ª ed. São Paulo: Atlas.

**Marques, S. V. D.; MARTINS, G. B.; SOBRINHO, O. C.** 2011. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. Caderno EBAPE.BR. Rio de Janeiro, v. 9, n. especial 11, p. 668–680, jul.

**Mintzberg, H.** (2010). *Estrutura e Dinâmica das Organizações* (4ª ed). Lisboa. Edições D. Quixote.

**Prodanov, C; Freitas, E.** (2013). Metodologias de Trabalho científico: Métodos e técnicas de Pesquisa e do Trabalho Acadêmico; 2. Ed; Novo Hamburgo; Feevale. Disponível em <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAgJpIAG/livro-metodologia-trabalho-cientificometodos-tecnicas-pesquisa-trabalho-academico-2-ed-prodanov>. Acesso no dia 30 de Maio de 2023.

**Quick, T. C.; LAPERTOSA, J. B.** 1982. *Análise do absentismo em usina siderúrgica*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, v.10, n.40, p. 62-67..

**Richardson, Roberto Jarry.** 1999. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3. ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas.

**Robbins Stephen P.** 2009. *Comportamento organizacional*. São Paulo. Prentice Hall.

**Silva, M.M.** 2014 Absenteísmo: *Consequências e impactos na Gestão de Pessoas*. Revista Especialize On-line IPOG, Goiânia, v.01, n.7. Disponível em: <  
<http://www.ipog.edu.br/revista-especialize-online-sca/?autor=Marcos%20Marcelino%20Silva>> Acesso em 25 de Outubro de 2022.

**Souto, D. F.** 1980. *Absenteísmo, preocupações constante das organizações. Temas de Saúde Ocupacional*. Eletrobrás. Gridis.

**Vijayalatha, S.; BRINDHA, G.** A study on employee absenteeism. International Journal of Advance and Innovative Research, v.1, n.1, p.32-37, 2014. Disponível em: <  
<http://iaraedu.com/ijair/p5.pdf>> Acesso em 26 Outubro. 2022.

## Apêndice

### Guião de entrevista aos funcionários

#### Percepção dos funcionários sobre o absentismo

- 1- Já ouviu falar do absentismo laboral?
- 1- Como funcionário desta instituição, já se ausentou ou faltou no serviço sem devida justificativa?
- 2- Das vezes que faltou ou se ausentou do seu local de trabalho, quais foram as causas?
- 3- Qual foi a conduta dos superiores da instituição face a sua ausência?
- 4- Conheces as consequências do absentismo laboral no cumprimento da planificação institucional?
- 5- Uma das consequências do absentismo laboral é o não cumprimento da planificação institucional.
  - a) Quais têm sido as acções com vista a cumprir com a planificação institucional?
- 6- Se sente realizado aqui na instituição? Como?
- 7- Está satisfeito com o ambiente de trabalho? Porquê?
- 8- Para evitar as faltas ou ausências sem devida justificação, o que deve ser melhorado internamente?
- 9- Em algumas situações, já participou na elaboração das metas institucionais?
- 10- Depois da planificação que faz, têm havido secções para avaliar o nível do cumprimento de plano traçado?
- 11- Quem faz a supervisão do cumprimento do plano de actividades?
- 12- Como colaborador deve estar ciente da sua responsabilidade em garantir a prossecução das metas institucionais.
  - a) Qual é a sua contribuição para garantir o cumprimento das metas estabelecidas?
- 13- O que pode ser feito para minimizar o absentismo laboral?

**Muito obrigada pela atenção**



### **Guião de entrevista a direcção**

1. Têm se observado situações de absentismo na instituição?
2. As ausências, faltas ou atrasos têm tido uma justificação prévia?
3. Em caso de ausências sem justificativa, qual tem sido a medida contra esse funcionário?
4. Como chefe qual tem sido a sua reacção perante a ausência, falta ou atrasos dos funcionários no local de trabalho?
5. Quais são as razões apresentadas pelos funcionários quando não se apresentam no local de trabalho?
6. Qual é o género que apresenta maior índice do absentismo na instituição?
7. Qual é a faixa etária que mais apresenta maior índice de absentismo na instituição?
8. Com que frequência ou em que período do mês/ano se tem verificado o maior índice do absentismo para os dois géneros?
9. Qual é o impacto que o absentismo tem/traz na planificação institucional?
10. O absentismo Laboral influencia nos resultados da instituição?
11. Os funcionários em geral participam na elaboração e concretização das metas institucionais?
12. Os colaboradores têm cumprido com as metas traçadas?
13. Quando um colaborador não cumpre com o plano de trabalho o que acontece?
14. Quais são as medidas adoptadas a nível institucional para combater o absentismo laboral?

**Muito obrigada pela atenção**



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA  
Divisão de Economia e Gestão  
Comissão Científica da Divisão de Economia e Gestão

**CREDENCIAL**

N/Ref. nº 32 / ISPG/DA/CCDEG/2022

Serve a presente para credenciar o estudante de nome Tânia Cristina Simões Quenka, do Curso de Administração Pública para junto da Empresa EPC-Femicele situada na Província de Gaza solicitar o levantamento de dados que servirão ao desenvolvimento duma pesquisa subordinada no tema seguinte:

Influência do absentismo laboral no cumprimento das planificações institucionais na EPC-Femicele - Xai-Xai

Antecipadamente agradecemos todo o apoio que lhe possa ser prestado e aproveitamos para nos colocar á vossa disposição na colaboração de eventuais programas de trabalho nos quais necessitam da nossa ajuda.

Os nossos melhores cumprimentos.

Lionde, 17/10/22

P<sup>o</sup> Presidente da Comissão

Hortência da Cândida Titosse André Constantino

(Hortência da Cândida Titosse André Constantino)



*Recebemos a e com ela*  
*Trabalha*  
Stamp: REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA, DIRETORIA GERAL, EPC, 17/10/2022