

# **ABSENTEÍSMO DOCENTE: ANÁLISE DE PREDITORES MICROAMBIENTAIS E MACROAMBIENTAIS<sup>1</sup>**

## **TEACHER ABSENTEEISM: ANALYSIS OF MICROENVIRONMENTAL AND MACROENVIRONMENTAL PREDICTORS.**

Emilly Yukari  
Shintome<sup>2</sup> Maria Alice de  
Sousa Sales<sup>3</sup> Marlon  
Donizete Ferreira<sup>4</sup> Me.  
Getúlio Oliveira Rosa<sup>5</sup>

### **RESUMO**

O presente artigo investiga o absenteísmo docente em uma instituição de ensino superior privada, analisando fatores microambientais e macroambientais que influenciam as ausências não programadas dos professores. A pesquisa fundamenta-se na compreensão do absenteísmo como um fenômeno multifatorial, relacionado tanto às condições de trabalho quanto aos aspectos psicossociais presentes no cotidiano institucional. Para isso, a pesquisa tem natureza exploratória com abordagem quantitativa. Foi utilizado como instrumento de pesquisa um questionário baseado nas escalas de comprometimento organizacional como preditores microambientais, e de suporte institucional como preditores macroambientais, com o objetivo de identificar percepções que funcionam como preditores de possíveis faltas. Os dados foram coletados por meio de questionário eletrônico aplicado aos docentes e analisados por estatística descritiva e teste T *student*. Os resultados mostram que, embora não tenham sido encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, sentimentos como responsabilidade, envolvimento e entusiasmo aparecem de forma consistente entre os docentes, independentemente do tempo de experiência. Em relação ao macroambiente, os participantes relataram níveis elevados de percepção de apoio institucional, especialmente quanto à ajuda recebida e à disponibilidade da organização em oferecer suporte em situações especiais. Deve-se haver cuidados para manutenção e melhora constante dos indicadores, com observação especial aos docentes mais jovens, grupo significativo de respondentes do trabalho. O conjunto de preditores, tanto microambientais quanto macroambientais, indicam baixo nível de propensão ao absenteísmo docente.

**Palavras-chave:** Absenteísmo. absenteísmo docente. Administração. Educação. Ensino superior

---

<sup>1</sup> Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Mais de Ituiutaba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

<sup>2</sup> Estudante do sétimo período de Administração pela Faculdade Mais de Ituiutaba. E-mail: emilly.shintome@aluno.facmais.edu.br

<sup>3</sup> Estudante do sétimo período de Administração pela Faculdade Mais de Ituiutaba. E-mail: mariasales@aluno.facmais.edu.br

<sup>4</sup> Estudante do oitavo período de Administração pela Faculdade Mais de Ituiutaba. E-mail: marlon.ferreira@aluno.facmais.edu.br

<sup>5</sup> Professor orientador pela Faculdade Mais de Ituiutaba. E-mail: getulio.rosa@facmais.edu.br

## **ABSTRACT**

This article investigates faculty absenteeism in a private higher education institution, analyzing microenvironmental and macroenvironmental factors that influence teachers' unplanned absences. The research is based on the understanding of absenteeism as a multifactorial phenomenon, related to both working conditions and psychosocial aspects present in the institutional daily life. To this end, the research is exploratory in nature with a quantitative approach. A questionnaire based on organizational commitment scales as microenvironmental predictors and institutional support scales as macroenvironmental predictors was used as a research instrument, with the aim of identifying perceptions that function as predictors of possible absences. Data were collected through an electronic questionnaire applied to faculty and analyzed using descriptive statistics and the Student's t-test. The results show that, although no statistically significant differences were found between the groups, feelings such as responsibility, involvement, and enthusiasm appear consistently among faculty, regardless of their length of experience. Regarding the macroenvironment, participants reported high levels of perceived institutional support, especially regarding the help received and the organization's willingness to offer support in special situations. Care should be taken to maintain and constantly improve the indicators, with special attention to younger teachers, a significant group of respondents in the study. The set of predictors, both microenvironmental and macroenvironmental, indicates a low level of propensity for teacher absenteeism.

**Keywords:** Absenteeism. Teacher absenteeism. Administration. Education. Higher education.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma construção humana, com percepções e sentidos distintos em cada ambiente e período temporal, baseado em relações que se desenvolvem de maneira sócio-histórico-cultural em um contexto complexo e multifacetado das organizações, que necessitam constantemente de subsídios para adoção de práticas que otimizem as relações (Marques; Martins; Sobrinho, 2011; Dias, 2005).

Um dos reflexos das relações de trabalho é o absenteísmo, termo de origem francesa, “absentéisme”, que por sua vez deriva da palavra “absens”, do latim. Em português, significa “estar fora, afastado ou ausente” (Souza, 2016 *apud* Aguiar, 2009), aplicando-se aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade e no período industrial aplicado aos trabalhadores que faltavam ao serviço (Porto, 2016).

A ausência habitual e não programada do trabalhador em seu posto de trabalho constitui uma problemática crescente que afeta as organizações como um todo e aos próprios colaboradores (Tavares; Honda, 2021; Dino, 2024).

Segundo a Fundação Getúlio Vargas (2023), as empresas brasileiras perdem, anualmente, cerca de treze bilhões de reais em razão das ausências frequentes de seus colaboradores. A *Health and Safety Executive* (HSE) (2025) apresenta o impacto econômico das questões relacionadas à saúde ocupacional onde a principal causa de doenças está relacionada à saúde mental, tendência dos últimos anos.

O trabalho de Costa, Beiruth e Zanotelli (2020) estabelece que o absenteísmo é considerado um fenômeno de etiologia multifatorial, incluindo-se dimensões psicossociais e ambientais.

O papel dos profissionais de gestão de pessoas neste contexto é inegável ao mitigar danos organizacionais e pessoais nas relações de trabalho, tanto na atração e retenção de talentos capazes, quanto no desenvolvimento, capaz de gerar diferencial competitivo (Dias, 2005).

Na busca por atenuar problemas de saúde de colaboradores, foi estabelecida a portaria nº 1.419, de 24 de agosto de 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego, que altera a Norma Reguladora 01 (NR 01), a qual trata das disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO) em que as organizações devem considerar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, com início da vigência em 26 de maio de 2026. Neste sentido, reconhecer e mapear fatores que potencializam o risco ao trabalhador passa a ser fundamental, além da provável redução de faltas no trabalho.

O absenteísmo pode se manifestar em diversas áreas profissionais, inclusive na docência, em especial nas instituições de ensino superior (IES), onde a própria atividade por suas características próprias são causadoras de estresse e alteração de comportamento em decorrência da tensão escolar e cobranças institucionais significativas como apresentadas no estudo de Silva e Caveião (2016).

Para Tavares e Honda (2021), as condições de trabalho do professor favorecem a ocorrência de distúrbios vocais e osteomusculares, obesidade, esgotamento físico e exaustão emocional, sendo que grande parte dos afastamentos se dá por transtornos psiquiátricos.

Diante dessas condições, o presente artigo visa responder à seguinte questão: Qual a predição quanto ao absenteísmo docente através de fatores microambientais e macroambientais em uma IES privada do estado de Minas Gerais?

Para responder ao problema, foi definido o objetivo de investigar o nível de predição ao absenteísmo docente por meio de fatores macroambientais em ambiente escolar, de comprometimento organizacional, e macroambientais, caracterizados pela escala de suporte organizacional.

Cabe destacar que a escolha da pesquisa se dá pela importância do docente na IES e que seu absenteísmo, sobretudo nessas instituições, leva a prejuízos além dos aspectos financeiros, impactando diretamente nas rotinas institucionais e no desempenho acadêmico.

A pesquisa se justifica por seu cunho teórico e prático, além de sua utilidade, uma vez que poderá ser usada por outros pesquisadores e profissionais da área de gestão de pessoas e comportamento organizacional; pela IES em estudo, para reconhecimento destes fatores e possível construção de agenda própria quanto à criação e implementação de ações práticas; e outros gestores, inclusive da área acadêmica, que podem usar a pesquisa como referência em suas tomadas de decisão.

O artigo foi construído em cinco capítulos: o primeiro trata da introdução à temática; o segundo apresenta a fundamentação teórica; o terceiro refere-se à metodologia aplicada na pesquisa; o quarto capítulo apresenta e discute os dados levantados e os resultados obtidos; e o quinto e último capítulo que trata das discussões finais.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O absenteísmo enquanto fenômeno organizacional vai além da mera ausência física no ambiente de trabalho, refletindo os efeitos de fatores psicossociais, estruturais e culturais que interferem na presença, no engajamento e na saúde do trabalhador.

Em instituições de ensino superior privadas, esse cenário tende a ser mais complexo, em razão da sobrecarga de funções pedagógicas, administrativas e interpessoais, frequentemente acumuladas pelos docentes (Costa; Beiruth; Zanutelli, 2020).

### **2.1 A natureza multifatorial do absenteísmo**

Originalmente vinculado a causas médicas, o absenteísmo passou a ser compreendido como um fenômeno multifatorial, envolvendo fatores subjetivos, como o estresse ocupacional, insatisfação com o seu ambiente de trabalho e a percepção de injustiça nas relações laborais (Marras, 2003).

A ausência do colaborador pode ser voluntária ou involuntária, intermitente ou prolongada (Chiavenato; Chiavenato; Bazzola, 2025), em que a simples quantificação das ausências se mostra insuficiente, sendo necessário considerar a qualidade das relações humanas e os sentidos atribuídos ao trabalho (Ferreira; Souza, 2020).

### **2.2 Fatores psicossociais e ambientais no contexto docente**

No ensino superior, os docentes estão expostos a múltiplas pressões institucionais que favorecem o esgotamento físico e emocional. A intensificação da carga horária, a cobrança por resultados e a precarização dos vínculos empregatícios tornam essa categoria profissional especialmente vulnerável (Tavares; Honda, 2021).

A ausência de reconhecimento institucional, combinada à instabilidade funcional e à frágil relação com a gestão, intensifica os fatores psicossociais que contribuem para o afastamento dos docentes (Silva; Caveião, 2016).

Do ponto de vista ambiental, a inadequação de condições físicas de trabalho também influencia diretamente o bem-estar e a saúde dos profissionais da educação, como: Iluminação insuficiente, mobiliário inadequado, ruído excessivo e más condições térmicas podem contribuir para quadros de doenças osteomusculares e comprometimento da saúde mental, fatores frequentemente associados ao absenteísmo (Costa; Beiruth; Zanotelli, 2020).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018), o estresse ocupacional e a ausência de pausas adequadas são apontados como causas globais do afastamento do trabalho. Isso reforça a necessidade de se compreender o absenteísmo a partir de uma ótica sistêmica, que integre variáveis contextuais internas e externas.

### **2.3 Comprometimento organizacional e suporte institucional**

O comprometimento organizacional pode ser compreendido a partir de três dimensões: afetiva, normativa e calculativa (Meyer; Allen, 1991). A dimensão afetiva refere-se à identificação e ao vínculo emocional com a organização; a normativa envolve um senso de obrigação moral; e a calculativa, a análise de custos e benefícios em permanecer na instituição. Esse comprometimento influencia diretamente a disposição do trabalhador em manter-se presente, mesmo diante de dificuldades (Dias, 2005).

Já o suporte organizacional percebido está relacionado à forma como o trabalhador interpreta o cuidado, a valorização e a proteção oferecidos pela instituição (Eisenberger *et al.*, 1986). A percepção de apoio institucional tem impacto direto na redução do estresse, na melhora do clima organizacional e na retenção de talentos (Silva; Caveião, 2016).

Dessa forma, tanto o comprometimento quanto o suporte organizacional constituem variáveis fundamentais para compreender a decisão do docente de comparecer ou se afastar do trabalho. Em especial, em ambientes educacionais privados, essas variáveis funcionam como fatores de retenção e produtividade.

### **2.4 Absenteísmo docente em IES privadas**

Em Instituições de Ensino Superior (IES) privadas, o absenteísmo se manifesta de forma particular. A lógica de mercado impõe metas e padrões elevados de produtividade, muitas vezes sem oferecer os recursos adequados para sua concretização. Isso pode gerar sobrecarga de trabalho, redução da qualidade de vida e desmotivação (Porto, 2016).

Embora muitas ausências estejam legalmente justificadas, seja por licenças médicas, maternidade ou obrigações legais, observa-se um aumento dos afastamentos decorrentes de esgotamento emocional e perda de sentido no trabalho (Arif; Ilyas, 2013).

Além disso, segundo dados da Fundação Getúlio Vargas (2023), o absenteísmo causa prejuízos bilionários às organizações no Brasil, com destaque para o setor educacional, em que as rotinas acadêmicas sofrem com substituições improvisadas e descontinuidade pedagógica. A recente alteração da NR-01, pela Portaria nº 1.419/2024, torna obrigatória, a partir de 2026, a gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, uma mudança normativa importante que necessita de atenção.

### 2.5 Artigos correlatos

O absenteísmo docente é um fenômeno multifatorial que reflete tanto aspectos individuais quanto coletivos, em especial no ambiente educacional. Entre os principais determinantes estão as condições de trabalho e o contexto institucional, que se configuram como elementos centrais na análise das ausências dos professores. Destacam-se fatores separados em dois níveis: o microambiental, relacionado diretamente à rotina e às relações dentro da IES, e o macroambiental, que envolve políticas públicas, estrutura administrativa e o contexto socioeconômico mais amplo (Tavares; Honda, 2021; Fernandes *et al.*, 2023).

Para melhor compreender como esses fatores influenciam o absenteísmo docente, o quadro 1 apresenta estudos que abordam o tema sob diferentes perspectivas, destacando a relevância de cada pesquisa para com os contextos micro e macroambientais.

Quadro 1. Artigos sobre absenteísmo docente e fatores micro e macroambientais

Título	Autoria	Discussões
Absenteísmo docente em escolas públicas paulistas: dimensão e fatores associados	Tavares, P.; Honda, L. O, 2021	Analisa variáveis escolares e socioeconômicas. Apresenta fatores micro e macroambientais.
Absenteísmo e condições de trabalho docente: o que narram os professores?	Possato, B. C., 2018	Evidencia percepções sobre estrutura e gestão escolar (micro e macroambiental).
Adoecimento docente: um estudo com professoras de rede municipal	Padilha, T.; Araujo, L. C.; Venancio, B., 2024	Aborda sobrecarga e saúde docente (microambiental).
Implicações do ambiente e organização do trabalho na saúde do professor	Luz, Jaqueline G da; <i>et. al.</i> , 2019	Reúne evidências sobre riscos psicossociais e estrutura educacional.
Absenteísmo docente: desafios para as políticas públicas educacionais	Fernandes, F. S. <i>et al.</i> , 2023	Analisa políticas e gestão escolar (macroambientais).
Absenteísmo docente no Brasil: análise dos afastamentos por doença	Santos, M. M.; Irffi, G.; Castelar, 2022	Examina dados nacionais e preditores micro e macro ambientais.

Fonte: pesquisa realizada pelos autores.

Por mais que os artigos apresentados tratem, em sua maioria, de escolas do setor público, revelam informações importantes quanto ao adoecimento e natural absenteísmo da classe docente, que constitui um grave problema multifatorial na educação brasileira.

A fala dos docentes apresenta doenças físicas como distúrbios da voz e mentais, como estresse e síndrome de Burnout, resultantes de desgastes ao longo da vida profissional (Possato, 2018; Padilha; Araújo, 2024).

O absenteísmo, por sua vez, está ligado às condições de trabalho como: ambiente extenuante, acúmulo de cargos e desvalorização profissional (Santos, Castelar, 2022; Fernandes, *et. al.*, 2023).

Os artigos apresentados reforçam que o absenteísmo docente decorre da interação entre condições internas e fatores externos que envolvem gestão e política educacional. A compreensão conjunta desses contextos permite propor estratégias eficazes para reduzir o problema e promover a valorização e o bem-estar do professor.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo busca identificar e analisar indicadores macroambientais e microambientais quanto ao absenteísmo docente. Para isso, foi utilizada abordagem quantitativa de natureza exploratória, tendo como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica e o levantamento de dados (*survey*) com aplicação de questionário estilo Likert, com notas que variam de 1 para “discordo totalmente” e 5 para “concordo totalmente”, diretamente aplicados aos docentes (Lozada; Nunes, 2019).

A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida a partir da consulta a livros, artigos científicos, dissertações e teses acessados por meio de bases de dados acadêmicas como: SciELO, Google Acadêmico e CAPES Periódicos; e pesquisa documental em legislação.

O levantamento dos dados se deu por meio de instrumento de coleta, com base no trabalho validado por (Dias, 2005), usando como referências a escala de comprometimento organizacional afetivo (Siqueira, 1995 *apud* Dias, 2005) com o objetivo de identificar fatores microambientais que podem predizer o absenteísmo docente, e a escala de percepção de suporte organizacional (Siqueira, 1995 *apud* Dias, 2005) com o objetivo de identificar fatores macroambientais que podem predizer o absenteísmo docente. A partir desses dados, foi construído questionário na plataforma Google Formulário e distribuído por e-mail institucional aos docentes da IES em estudo.

Por meio de informações da secretaria da IES foi identificada a população de 51 docentes que lecionam nos cursos de graduação presenciais em: Administração, Ciências Contábeis, Direito, Psicologia, Odontologia, Medicina Veterinária, Medicina, Enfermagem, Farmácia, Engenharia Civil e Nutrição. No segundo semestre de 2025, foram iniciados cursos semi-presenciais, que não fazem parte deste estudo. Cabe destacar que os docentes podem lecionar em diversos cursos simultaneamente, de acordo com sua formação, experiências e disponibilidade.

Os questionários foram enviados por e-mail institucional no dia 28 de outubro, com finalização da coleta em 11 de novembro de 2025, somando quinze dias de duração. Houve dezesseis respostas, das quais uma foi enviada em branco e desta forma, descartada, restando quinze respostas válidas.

Após o recebimento dos questionários, os dados foram tratados em planilha eletrônica no aplicativo Google Planilhas e posteriormente aplicados no *software* estatístico Jamovi, para posterior análise descritiva e aplicação do teste estatístico ANOVA.

Quando se faz experimentos científicos, a variação total dos dados pode ser decomposta, utilizando a análise de variância chamada de ANOVA, onde o *p-valor* indica o distanciamento entre as variáveis independentes (Silva, 2023).

Quando os dados foram aplicados ao *software*, foi observado que, devido às características das respostas e dos respondentes, não havia viabilidade de aplicação do teste, devido à diversificação de respostas em relação à quantidade de respondentes. Um exemplo foi a pergunta sobre o curso de vinculação onde houve a possibilidade de onze respostas e tivemos quinze respostas válidas. Neste contexto, apenas três cursos apresentam duas respostas similares.

Para viabilizar a pesquisa, houve o agrupamento de variáveis independentes em grupos dicotômicos, onde os cursos de vinculação ficaram restritos em duas

áreas: saúde (Nutrição, Enfermagem, Veterinária, Enfermagem, Psicologia, Medicina e Farmácia) e negócios (Administração e Ciências Contábeis), cursos em que foram marcadas respostas válidas para a pesquisa. Como havia a opção “outros”, um docente escreveu “Cursos da saúde: enfermagem, farmácia, medicina, nutrição, odontologia”. Consideramos a resposta válida vinculando à área da saúde. Um docente respondeu “Todos”, desta forma, optamos por desqualificar a resposta, considerando válidos para o teste apenas quatorze questionários.

Quanto à identidade de gênero, mantiveram-se as opções apresentadas “Masculino” e “Feminino”; quanto à faixa etária foram mantidas as opções “Até 44 anos” e “Acima de 44 anos”; o tempo de docência foi agrupado entre “de 1 a 3 anos” e “de 4 a 6 anos”, anos iniciais, e “de 7 a 25 anos”, “de 26 a 35 anos” e “acima de 35 anos”, anos mais avançados; quanto ao tempo de docência na FacMais, manteve-se “de 1 a 3 anos” e se agrupou “de 4 a 6 anos” e “acima de 6 anos”. Ao formar categorias dicotômicas, permitiu-se mudar o modelo estatístico de ANOVA para teste T *student*.

A inferência estatística é um procedimento que objetiva estudar uma população por meio de evidências fornecidas por uma amostra. Dentre os testes de análise de hipóteses que se observa duas variáveis independentes, o teste t *student* é bastante utilizada, pois permite analisar se duas médias independentes coletadas diferem de maneira significativa (Santos, 2015).

Ao aplicar o teste T *student*, foi identificado que o pressuposto de homogeneidade de variâncias não foi respeitado em algumas variáveis independentes como: faixa etária, onde houve treze respostas “até 44 anos” e uma “acima de 44 anos”; identidade de gênero, doze respostas “feminino” e duas “maculino”; tempo de docência na IES, onze têm “de 1 a 3 anos” e três “acima de 3 anos”; curso de vinculação, houve três respostas para a área de “negócios” e onze para a área da “saúde”. Nestes termos, foi possível realizar apenas a análise com cumprimento dos requisitos estatísticos de tempo de docência com oito respostas “até seis anos” e seis respostas “acima de 6 anos”.

Para melhor explicar os dados encontrados junto ao teste t *student*, foi realizada pesquisa descritiva, com análise de média, mediana e desvio padrão.

A fim de aprofundar a compreensão dos dados antes da aplicação do teste t *student*, realizou-se uma análise descritiva baseada em três medidas fundamentais: média, mediana e desvio-padrão, conforme Lopes e Martins (2021), medidas que constituem os principais indicadores de tendência central e variabilidade, sendo essenciais para descrever de forma clara o comportamento dos dados coletados.

A média aritmética representa o valor central estimado da distribuição, obtida pela soma de todos os valores, dividida pelo número de observações. A mediana, por sua vez, corresponde ao valor que ocupa a posição central quando os dados estão ordenados de forma crescente e o desvio-padrão expressa o grau de dispersão dos dados em relação à média, indicando o quanto as observações se afastam do valor central. Quanto maior o desvio-padrão, maior a variabilidade, elemento crucial para verificar a adequação de testes paramétricos como o teste t *student* (Lopes; Martins, 2021).



#### **4 DISCUSSÃO DOS DADOS**

Neste capítulo serão apresentados e analisados os dados coletados, inicialmente por estatística descritiva do perfil dos respondentes e logo dos preditores microambientais e macroambientais, através do teste t *student* e descritiva dos dados da pesquisa.

Tabela 1. Perfil dos respondentes

Tabela 1: Perfil dos respondentes										
n = 15										
Identidade de gênero:	Masculino	Feminino								
<i>f</i>	2	13								
<i>f</i> %	13,3	86,7								
Faixa Etária:	Até 44 anos	Acima de 45 anos								
<i>f</i>	13	2								
<i>f</i> %	86,7	13,3								
Tempo de docência	de 1 a 3 anos	26 a 35 anos	de 7 a 25 anos	de 4 a 6 anos						
<i>f</i>	6	2	6	1						
<i>f</i> %	40	13,3	40	6,7						
Tempo como docente na FacMais Ituiutaba	de 1 a 3 anos	de 4 a 6 anos	Após 7 anos							
<i>f</i>	11	3	1							
<i>f</i> %	73,3	20	6,7							
Curso de vinculação	Adm	Con	Nut	Enf	Psi	Med	Far	Vet	Saúde	Todos
<i>f</i>	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1
<i>f</i> %	6,7	13,3	13,3	13,3	6,7	6,7	6,7	20	6,7	6,7

Fonte: dados da pesquisa.

Ao analisar o perfil dos respondentes, apresentados na tabela 1, percebe-se que a amostra é predominantemente feminina, com percentual de 86,7%, associado a um grupo de indivíduos predominantemente jovens, com idade até 44 anos, que segue a mesma proporção quanto ao gênero (86,7%), dado que se reflete no tempo de experiência - 40% têm entre um e três anos e 40% entre 7 e 25 anos. Naturalmente, com uma equipe significativamente jovem na docência, o tempo de vínculo curto na IES também será, o que, na amostra, chega a 73,3% dos respondentes entre um e três anos. Quanto aos cursos de vinculação à diversidade nos cursos, o que mostra a participação multiprofissional quanto ao responder o instrumento de pesquisa.

#### 4.1 Análise microambiental

Uma organização é composta por pessoas que são seres únicos, embora com características comuns, com linguagem e diferenças como personalidades e valores, e que, combinados, promovem o comportamento do indivíduo. Ao estudar o afeto organizacional, pode-se compreender as emoções que levam a atitudes dos indivíduos junto às organizações (Marques, 2015).

Ao analisar preditores internos de absenteísmo através da escala de comprometimento organizacional, se espera compreender o afeto, que leva a emoções e posteriores ações organizacionais, como preditores microambientais do absenteísmo docente.

Tabela 2. Teste *t student* para amostras independentes - Tempo de docência

Preditores internos	<i>p-valor</i>
Confia	0.325
Desgostoso	0.537
Empolgado	0.812
Fiel	0.690
Apegado	0.851
Orgulhoso	0.549
Contente	0.892
Responsável	0.835
Distante	0.556
Dedicado	0.922
Entusiasmado	0.690
Preocupado	0.373
Encantado	0.262
Desiludido	0.645
Envolvido	0.317
Facinado	0.433
Interessado	0.812
Animado	0.835

Fonte: dados da pesquisa.

A análise da tabela 2, por meio dos valores de *p*, mostra que há baixa diferença significativa entre os grupos com tempos diferentes de docência, pois os resultados ficaram acima de 0,05, métrica definida como padrão divergente. Mesmo assim, alguns indicadores aparecem mais altos, o que devem ser considerados. Vamos destacar aqueles acima de 0,8: “empolgado”, “apegado”, “contente”, “responsável”, “dedicado”, “interessado” e “animado”, mostrando que esses sentimentos são convergentes entre os professores de acordo com o tempo de experiência docente.

Para melhor compreensão dos resultados, segue a tabela 3, que apresenta os dados descritivos dos achados.

Tabela 3. Dados descritivas de tempo de docência

Continua

Preditores	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão
Confia	Até 6 anos	8	3.88	4.00	0.991
	Acima de 6 anos	6	4.33	4.00	0.516
Desgostoso	Até 6 anos	8	2.00	2.00	1.069
	Acima de 6 anos	6	1.67	1.50	0.816
Empolgado	Até 6 anos	8	4.25	4.00	0.707
	Acima de 6 anos	6	4.33	4.00	0.516
Fiel	Até 6 anos	8	4.00	4.00	0.756
	Acima de 6 anos	6	4.17	4.00	0.753
Apegado	Até 6 anos	8	3.63	3.50	0.744
	Acima de 6 anos	6	3.50	4.00	1.643
Orgulhoso	Até 6 anos	8	4.38	4.00	0.518
	Acima de 6 anos	6	4.17	4.00	0.753
Contente	Até 6 anos	8	4.13	4.00	0.354
	Acima de 6 anos	6	4.17	4.00	0.753
Responsável	Até 6 anos	8	4.25	4.00	0.707
	Acima de 6 anos	6	4.17	4.00	0.753
Distante	Até 6 anos	8	1.75	1.50	0.886
	Acima de 6 anos	6	1.50	1.50	0.548
Dedicado	Até 6 anos	8	4.38	4.50	0.744
	Acima de 6 anos	6	4.33	4.50	0.816
Entusiasmado	Até 6 anos	8	4.00	4.00	0.756
	Acima de 6 anos	6	4.17	4.00	0.753
Preocupado	Até 6 anos	8	3.75	4.00	0.886
	Acima de 6 anos	6	3.17	3.50	1.472

Tabela 3. Dados descritivos de tempo de docência

Encerra

Preditores	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão
Encantado	Até 6 anos	8	4.38	4.00	0.518
	Acima de 6 anos	6	3.83	4.00	1.169
Desiludido	Até 6 anos	8	2.13	2.00	1.126
	Acima de 6 anos	6	1.83	1.50	1.169
Envolvido	Até 6 anos	8	4.38	4.00	0.518
	Acima de 6 anos	6	4.67	5.00	0.516
Facinado	Até 6 anos	8	3.25	3.00	0.886
	Acima de 6 anos	6	3.67	4.00	1.033
Interessado	Até 6 anos	8	4.25	4.00	0.707
	Acima de 6 anos	6	4.33	4.00	0.516
Animado	Até 6 anos	8	4.25	4.00	0.707
	Acima de 6 anos	6	4.17	4.00	0.753

Fonte: dados da pesquisa.

A tabela 3 apresenta uma comparação entre docentes com até 6 anos de experiência e aqueles com mais de 6 anos, e algumas diferenças ficam evidentes quando observamos as médias, medianas e desvio-padrão de cada preditor.

Itens como “Confia”, “Empolgado” e “Envolvido” em que os professores com mais tempo de docência apresentam medianas altas em concordância, baixo desvio-padrão das respostas e com médias maiores do que as com menos tempo de docência, sugerindo que o grupo com mais experiência docente apresenta sentimentos e percepções positivas quanto à IES em estudo.

Já em outros preditores, como “Desgostoso”, “Distante” e “Desiludido”, a média e a mediana são mais elevadas entre os que têm menos tempo de atuação, indicando que esses docentes podem estar passando por um período de adaptação, o que costuma gerar mais insegurança. Cabe destacar que o desvio-padrão também foi alto, o que indica maior dispersão dos respondentes.

Cabe, ainda, salientar que a única nota máxima em relação à mediana foi dos docentes acima de seis anos em relação ao “Envolvimento” e com baixo desvio-padrão. Não tivemos nota mínima em todos os preditores quanto à mediana, o que sugere que os docentes não estão totalmente em acordo ou desacordo com os preditores microambientais, assim, não estão totalmente satisfeitos o que indica que há espaço para ações de melhoria.

Os preditores de natureza positiva sempre tiveram notas acima de três e de natureza negativa abaixo de três, indicando que a IES está fazendo um bom trabalho. Isso leva a acreditar em um baixas chances de absenteísmo docentes considerando os preditores microambientais.

#### 4.2 Análise macroambiental

O comportamento das organizações passa pelas pessoas e grupos e termina na própria organização, onde se desenham a cultura e o clima que direcionam as ações dos colaboradores (Marques, 2015).

O conjunto de preditores são considerados para a análise macroambiental, haja vista que envolvem aspectos relacionados ao funcionamento geral da instituição e à forma como ela organiza suas políticas, recursos e prioridades. Isso quer dizer que não se está avaliando sentimentos individuais do docente, mas como ele percebe decisões mais amplas da organização, como investimento em estrutura, interesse pelo bem-estar do colaborador, preocupação com lucros e apoio em situações especiais. São fatores que dependem de políticas institucionais e que direcionam a cultura organizacional como um todo, e não apenas da vivência imediata do professor em sala de aula. Esses indicadores refletem o macroambiente, que é o contexto mais amplo onde o docente está inserido.

A aplicação da escala de percepção de suporte organizacional objetiva identificar preditores macroambientais que podem levar ao absenteísmo docente.

Tabela 4. Teste t *student* para amostras independentes - tempo de docência

Preditores	p-valor
Ignora reclamações	0.071
Ignora meus interesses	0.171
Obtenho ajuda	0.513
Se preocupa com meu bem-estar	0.732
Disposta a ampliar suas instalações para me ajudar	0.871
Pronta a me ajudar em situações especiais	0.279
Preocupa-se com a minha satisfação	0.243
Preocupa-se mais com os lucros do que comigo	0.892
Tenta fazer com que o meu trabalho seja mais interessante	0.756

Fonte: dados da pesquisa.

A tabela 4 apresenta diferentes percepções dos docentes sobre a instituição. Nela, é possível identificar itens que aparecem com valores mais altos, indicando convergência entre os grupos pesquisados. Destacam-se “Preocupa-se mais com os lucros do que comigo” (0,892), “Disposta a ampliar suas instalações para me ajudar” (0,871) e “Tenta fazer com que o meu trabalho seja mais interessante” (0,756). Os p-valores maiores mostram que, independentemente do tempo de docência, os professores percebem de forma parecida como a instituição toma decisões e conduz suas prioridades.

Preditores como “Ignora reclamações” (0,071) e “ignora meus interesses” (0.171) apresentam índices baixos, indicando que há diferença de percepção entre os grupos.

Para melhor compreensão dos resultados, segue a tabela 5, que apresenta os dados descritivos dos achados.

Tabela 5. Dados descritivos tempo de docência

Preditores	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão
Ignora reclamações	Até 6 anos	8	2.25	3.00	1.035
	Acima de 6 anos	6	1.33	1.00	0.516
Ignora meus interesses	Até 6 anos	8	2.75	3.00	1.035
	Acima de 6 anos	6	1.83	1.00	1.329
Obtenho ajuda	Até 6 anos	8	3.88	4.00	0.991
	Acima de 6 anos	6	4.17	4.00	0.408
Se preocupa com meu bem-estar	Até 6 anos	8	3.50	4.00	1.069
	Acima de 6 anos	6	3.67	4.00	0.516
Disposta a ampliar suas instalações para me ajudar	Até 6 anos	8	3.75	4.00	1.035
	Acima de 6 anos	6	3.83	4.00	0.753
Pronta a me ajudar em situações especiais	Até 6 anos	8	3.50	3.50	0.926
	Acima de 6 anos	6	4.00	4.00	0.632
Preocupa-se com a minha satisfação	Até 6 anos	8	3.13	3.00	1.246
	Acima de 6 anos	6	3.83	4.00	0.753
Preocupa-se mais com os lucros do que comigo	Até 6 anos	8	2.75	2.50	1.165
	Acima de 6 anos	6	2.67	3.00	1.033
Tenta fazer com que o meu trabalho seja mais interessante	Até 6 anos	8	3.50	4.00	1.069
	Acima de 6 anos	6	3.67	3.50	0.816

Fonte: dados da pesquisa.

Os maiores índices aparecem nos preditores ligados ao apoio recebido, como “obtem ajuda”, “disposta a ampliar suas instalações para me ajudar” e “pronta a me ajudar em situações especiais”, itens que aparecem com médias e medianas elevadas tanto entre docentes com até seis anos de experiência, quanto entre aqueles com mais de seis anos, grupo que apresenta maiores notas e menor desvio-padrão, o que sugere que o suporte oferecido pela instituição é percebido como consistente e significativo.

Preditores relacionados ao “cuidado com o bem-estar” e à satisfação do professor também aparecem com valores moderados a altos, reforçando uma percepção positiva quanto ao clima organizacional.

Apenas os itens “ignora reclamações” e “ignora meus interesses” apresentam “discordo totalmente” com docentes com mais de seis anos, o que indica que, para esse público, as reclamações e interesses são atendidos e respeitados. Para o grupo de até 6 anos, são indiferentes com mediana 3 e desvio-padrão alto.

As demais questões ficam intermediárias, podendo-se considerar que existem aspectos com capacidade de melhora e já existe um bom trabalho sendo realizado, haja vista que as questões de natureza positiva apresentam indicadores altos e questões de natureza negativa há baixos indicadores.

A análise dos indicadores macroambientais apresenta uma baixa propensão ao absenteísmo docente na IES em estudo.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O artigo teve como objetivo analisar o absenteísmo docente em uma IES privada do estado de Minas Gerais a partir de fatores microambientais e macroambientais, buscando identificar a percepção quanto ao comprometimento afetivo e o suporte institucional identificando características que podem levar ao absenteísmo dos docentes.

Os resultados apresentam poucos extremos de satisfação ou insatisfação entre os participantes. Observou-se que os indicadores positivos apresentam notas altas e que indicadores negativos apresentaram notas baixas.

Como preditores microambientais destacam-se a “Confiança”, “Empolgado” e “Envolvido”, sobretudo aos docentes com mais de seis anos e “Desgostoso”, “Distante” e “Desiludido” com índices baixo, porém, com maior recorrência com docentes até seis anos.

No campo macroambiental, a percepção de suporte aparece equilibrada: “obtem ajuda”, “disposta a ampliar suas instalações para me ajudar” e “pronta a me ajudar em situações especiais” aparecem com notas altas sobretudo por docentes com mais de seis anos, reconhecendo o apoio, cenário que sugere a estabilidade geral na relação docente-instituição, com pequenos pontos que podem evoluir tanto para fortalecimento quanto para desgaste.

Diante dos dados, considera-se que há baixa propensão ao absenteísmo docente na realidade estudada, haja vista os indicadores de reflexos de descontentamento apresentados, e que cuidados para manutenção e melhora de aspectos emocionais e organizacionais precisam de acompanhamento, sobretudo aos docentes mais jovens, parte significativa do grupo pesquisado.

O estudo se encerra cumprindo seu objetivo e deixando espaço para novas pesquisas com amostras maiores, permitindo comparações mais amplas e aprofundamento das relações entre preditores microambientais, macroambientais e presença docente.



## REFERÊNCIAS

AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo. Suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, Brasília, v. 13, n.18, p.95-113, 2009. Disponível em: <  
<http://www.sare.anhanguera.com/index.php/rcger/article/view/1314/869> Acesso em: 10/05/2025

ARIF, Seema; ILYAS, Maryam. Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. **Quality Assurance in Education**, v. 21, n. 3, p. 282-298, 2013. Disponível em:  
[https://www.emerald.com/qae/article-abstract/21/3/282/357817/Quality-of-work-life-model-for-teachers-of-private?redirectedFrom=fulltext&utm\\_source=researchgate.net&utm\\_medium=article](https://www.emerald.com/qae/article-abstract/21/3/282/357817/Quality-of-work-life-model-for-teachers-of-private?redirectedFrom=fulltext&utm_source=researchgate.net&utm_medium=article). Acesso em: 10 fev. 2025.

**BRASIL**. NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS. Disponível em:  
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadoras/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: maio. 2025.

**BRASIL**. MTE. PORTARIA Nº 1.419, DE 27 DE AGOSTO DE 2024. Disponível em:  
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-re-dacao.pdf/view>. Acesso em: 02 maio. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; BAZZOLA, Celso. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**. 6. ed. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2025. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559777518/>. Acesso em: 02 out. 2025.

COSTA, Silvana S. M.; BEIRUTH, Aziz X.; ZANOTELLI, Lilian G. Absenteísmo na percepção dos docentes de instituições de ensino públicas e privadas. **Argumentos Pró-Educação**, Pouso Alegre, v. 5, p. 1-28, 2020. Disponível em:  
<http://ojs.univas.edu.br/index.php/argumentosproeducacao/article/view/765/456>. Acesso em: mar. 2025.

DIAS, Maiango. **Absenteísmo em contact center**: Estudo de caso com preditores micro e macro-organizacionais. Dissertação. Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia. 2005. Disponível em:  
<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17198>. Acesso em: mar. 2025.

DINO. Taxa de Absenteísmo alta traz prejuízos em empresas. **valor Econômico**. 2024. Disponível em:  
<https://valor.globo.com/patrocinado/dino/noticia/2024/07/18/taxa-de-absenteismo-alta-traz-prejuizos-em-empresas.ghtml>. Acesso em: mar. 2025.

Eisenberger, R., *et al.* (1986) Suporte Organizacional Percebido. **Revista de Psicologia Aplicada**, 71, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.

Disponível em:

<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.71.3.500>.

Acesso em: 05 mar. 2025.

FERNANDES, Fabiana S. *et al.* ABSENTEÍSMO DOCENTE: DESAFIOS PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS. POLÍTICAS PÚBLICAS, AVALIAÇÃO E GESTÃO. **Cad. Pesqui.** **53**. 2023. Disponível

em:<https://www.scielo.br/j/cp/a/VLhpgL8L67g834LnkvfB4vp/?format=html&lang=pt>,

Acesso em: 10 out. 2025.

FERREIRA, Marcos A.; SOUZA, Beatriz T. Clima organizacional e absenteísmo: um estudo sobre insatisfação no trabalho. **Revista de Psicologia Organizacional**, Curitiba, v. 19, n. 3, p. 112-125, 2020.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Estudo aponta perdas bilionárias com faltas de funcionários. **FGV Notícias**, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em:

<https://portal.fgv.br/noticias>. Acesso em: 10 maio 2025.

HSE publishes annual workplace health and safety statistics. **Health and safety**.

Disponível em:

<https://press.hse.gov.uk/2025/11/20/hse-publishes-annual-workplace-health-and-safety-statistics/>. Acesso em 20 nov. 2025.

LOPES, Jefferson; MARTINS, Paulo. **Estatística Decodificada**. São Paulo: Érica, 2021.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. **Metodologia científica**. Porto Alegre:

Sagah, 2019. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595029576/>. Acesso em: 02 nov. 2025.

LUZ, Jaqueline G.; *et al.*; Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. **Ciênc saúde coletiva**.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/SFQXrvqcb93gDrzCFgGkyDN/?lang=pt>.

Acesso em: 05 nov. 2025.

MARQUES, Solange V. D.; MARTINS, Gabriela B.; SOBRINHO, Oswaldo C. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. **CADERNOS EBAPE.BR**, v. 9, Edição Especial, artigo 11, Rio de Janeiro, Jul. 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbjL3jwF5sNW7Q59LQVHnv/?lang=pt&format=pdf>.

Acesso em: mar. 2025

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 7. Ed. São Paulo: Futura, 2003

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61–89, 1991.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Saúde mental no trabalho: identificar e gerenciar o estresse laboral. Genebra: **OIT**, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 10 maio 2025.

PADILHA, Thamirys; ARAUJO, Ludmila Carneiro; VENANCIO, Bruno. Adoecimento docente: um estudo com professoras de uma rede municipal de educação. **Ensino & Pesquisa, União da Vitória**, v. 22, n. 2, p. 244-255, abr./ago., 2024. Disponível em: <https://periodicos.unespar.edu.br/ensinoepesquisa/article/view/8879/6355>. Acesso em: 10 nov. 2025.

PORTO, A. R. **Gestão de pessoas e competitividade organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

POSSATO, Beatriz Cristina. Absenteísmo e condições de trabalho docente: o que narram os professores? **Cad. Pesq.**, São Luís, v. 25, n. 4, out./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/10444/6042>. Acesso em: out. 2025.

SANTOS, Mariana M. G., **Testes de hipóteses frequentistas e Bayesianos para razão Áurea via simulação Monte Carlo**. Dissertação. Pós-Graduação em Estatística Aplicada e Biometria. Alfenas, 2015. Disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/ppgeab/wp-content/uploads/sites/117/2021/05/Dissertacao-de-Mariana-Moreira-Goncalves-Santos.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2025.

SANTOS, Mateus M.; IRFFI, Guilherme; CASTELAR, Ivan. Absenteísmo docente no Brasil: uma análise dos afastamentos por doença. **ANPEC**. Disponível em: [https://www.anpec.org.br/encontro/2024/submissao/files\\_l/i12-c2b789f17a0c83bd450a6cb91b666acd.pdf](https://www.anpec.org.br/encontro/2024/submissao/files_l/i12-c2b789f17a0c83bd450a6cb91b666acd.pdf). Acesso em: 02 out. 2025.

SIQUEIRA, M.M.M **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. Brasília, Tese (Doutorado) — Universidade de Brasília. 1995.

SILVA, A. P.; CAVEIÃO, C. As condições de trabalho docente e seus impactos na saúde. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, v. 6, n. 2, p. 2107–2117, 2016.

SILVA, Anderson Rodrigo da. **Estatística decodificada**. São Paulo: Editora Blucher, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555063585/>. Acesso em: 02 nov. 2025.

TAVARES, Priscilla. HONDA, Lucas. Absenteísmo docente em escolas públicas paulistas: dimensão e fatores associados. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0101-41615136ptlh>. **Estud. Econ.**, São Paulo, vol.51 n.3, p.601-635, jul.-set. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/H88CjBfvKbdM7p8qWWJV96w/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: mar. 2025.