

UNIVERSIDADE FUMEC  
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS  
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

VALÉRIA DUARTE MALTA

ABSENTEÍSMO DOCENTE NO ENSINO PÚBLICO: UM  
MODELO DE INFLUÊNCIAS E CORRELAÇÕES COM O  
DESEMPENHO DISCENTE

Belo Horizonte – MG  
2014

VALÉRIA DUARTE MALTA

ABSENTEÍSMO DOCENTE NO ENSINO PÚBLICO: UM  
MODELO DE INFLUÊNCIAS E CORRELAÇÕES COM O  
DESEMPENHO DISCENTE

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração da Universidade FUMEC como parte dos requisitos para a obtenção do título Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão Estratégica de Organizações

Linha de pesquisa: Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional.

Prof.º Orientador: Dr. Mário Teixeira Reis Neto

Belo Horizonte – MG  
2014

### **Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

M261a Malta, Valéria Duarte, 1983-  
Absenteísmo docente no ensino público: um modelo de influências e correlações com o desempenho discente / Valéria Duarte Malta. - Belo Horizonte, 2014.  
216 f.: il.; 29,7 cm

Orientador: Mário Teixeira Reis Neto  
Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2014.

1. Absenteísmo (Trabalho). 2. Desempenho. 3. Professores. I. Título. II. Reis Neto, Mário Teixeira. III. Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais.

CDU: 371.12:658.3



Universidade FUMEC  
Faculdade de Ciências Empresariais  
Cursos de Mestrado e Doutorado em Administração FACE/FUMEC

Dissertação intitulada “**Absenteísmo docente no ensino público: um modelo de influências e correlações com o desempenho discente**”, de autoria da Mestranda *Valéria Duarte Malta* aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto - Universidade FUMEC  
(Orientador)

Prof. Dra. Zélia Miranda Kilimnik – Universidade FUMEC

Prof. Dr. Antônio Del Maestro Filho – Universidade Federal de Minas Gerais

Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho  
Coordenador do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração  
Universidade FACE/FUMEC

Belo Horizonte, 21 de maio de 2014.

Dedico este trabalho ao meu parceiro, Jair Vicente Gomes, pela presença, por ter ouvido os meus desabaços, por respeitar meu silêncio, minha ansiedade e minha angústia. Por compartilhar comigo o choro e o sorriso. Pelo estímulo incansável e pelas palavras de encorajamento durante todo o andamento do curso.

Aos meus filhos, Emmanuel Duarte Malta Nogueira e José Luiz Duarte Nogueira, por talvez não compreenderem a minha ausência, mas aceitarem-na e me apoiarem sempre.

Ao meu irmão, pela ajuda e companheirismo nos momentos difíceis.

Aos meus pais e avós, por me ensinarem a lutar pelos meus sonhos.

## **AGRADECIMENTOS**

Meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que, de alguma forma, doaram um pouco de si para que este trabalho fosse concluído; a Deus, por fortalecer a minha fé e me fazer acreditar que sonhos são realizáveis.

A meu professor orientador, Dr. Mário Teixeira Reis Neto, pelo auxílio, pelas palavras de estímulo, pela confiança, pela disponibilidade de tempo para responder a todas as minhas indagações, que não foram poucas. Obrigada por tantos ensinamentos!

A meu irmão Euderson, por não ter medido esforços para me auxiliar na pesquisa de campo. Agradeço pelo companheirismo!

Ao Vicente, meu noivo, pela paciência, pelo companheirismo e pelo primeiro empurrão. Não posso deixar de lembrar que ele foi a primeira pessoa a me incentivar a fazer este mestrado. Se não fosse seu apoio incondicional, abdicando muitas vezes do lazer e por vezes da minha companhia, a realização desta dissertação não seria possível.

Meu carinhoso agradecimento à equipe da Escola Estadual Santa Maria. Com esses profissionais aprendi na prática o que é a gestão escolar. Tenham a certeza de que essa experiência mudou o rumo da minha vida!

À Diretora Regina Maria Pimentel de Caux e demais funcionários da 24ª SRE, pelo apoio. Agradecimento em especial à Ágda!

A Mirelle Gonçalves e Márcio Ribeiro, da SEPLAG, pela disponibilização dos dados do absenteísmo por doença. Obrigada pela paciência e colaboração!

Aos professores das escolas estaduais dos municípios de Santa Maria de Itabira, Ferros, Itabira, Passabém, Nova Era, Rio Piracicaba, Santo Antônio do Rio Abaixo, São Gonçalo do Rio Abaixo, Bela Vista de Minas, Itambé, João Monlevade e São Sebastião do Rio Preto, que se prontificaram a responder ao questionário. Sem essa parceria, este trabalho não seria realizado. Muito obrigada!

Aos diretores, vice-diretores e supervisores, que se prontificaram a ajudar e a apoiar a pesquisa. Vocês fizeram a diferença!

A todos os professores e colegas do curso de Mestrado em Administração da FUMEC. Muitos foram aqueles que se fizeram presentes nesta caminhada. Aqui expressei todo o meu carinho e gratidão por participarem comigo desta conquista. Vocês deixaram marcas!

As companhias prestam muita atenção ao custo de fazer alguma coisa. Deviam preocupar-se mais com os custos de não fazer nada (Philip Kotler)

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi relacionar a influência da política pública, do estilo de gestão, da remuneração, das condições de trabalho, da estabilidade, da satisfação e dos fatores sociais com o absenteísmo docente. Em seguida, buscou-se correlacionar a influência do absenteísmo docente no desempenho discente, medido pelo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), além de dimensionar a influência de fatores pessoais, políticos, econômicos, culturais, sociais e institucionais sobre o absenteísmo docente. O terceiro objetivo foi propor um modelo para mensurar as variáveis influentes do absenteísmo. Foi realizada uma pesquisa descritiva, quantitativa e de campo com professores de instituições públicas de nível básico, distribuídas nas cidades de Bela Vista de Minas, Ferros, Itabira, Itambé do Mato Dentro, João Monlevade, Nova Era, Passabém, Rio Piracicaba, Santa Maria de Itabira, Santo Antônio do Rio Abaixo e São Sebastião do Rio Preto. A amostra abrangeu 1.417 professores pertencentes a escolas da 24ª Superintendência Regional de Ensino. Primeiramente, foi realizado um pré-teste com 60 professores para validar o questionário. Em seguida, ele foi aplicado a 635 professores, o que possibilitou identificar que 76% dos docentes faltam de 1 a 5 dias por ano, sendo que as variáveis de maior influência na decisão do professor de faltar são a demanda de trabalho e o fator social. Sendo assim, por meio de uma análise fatorial exploratória, pôde-se afirmar que, ao contrário das hipóteses levantadas, a estabilidade, a remuneração e o estilo de gestão não foram percebidos pelos entrevistados como fatores de maior influência do absenteísmo. Também foi possível propor um modelo para mensurar as variáveis influentes do absenteísmo. Para tanto, usaram-se ferramentas estatísticas para fazer a validação convergente. Também foi usada a Análise Fatorial Exploratória (AFE) para fazer os testes de dimensionalidade e confiabilidade. Posteriormente, a AFE foi ajustada, utilizando o Varimax, para a análise de componentes principais, como método de extração e rotação. Em seguida, para verificar a correlação entre os constructos, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Sequencialmente, verificou-se a confiabilidade dos constructos utilizando o Alfa de Cronbach (AC) e Confiabilidade (CC). Após os testes de validade do modelo de mensuração, foi realizada a Modelagem de Equações Estruturais, e, para verificar a qualidade do ajuste da Análise Fatorial Confirmatória, foram utilizados o  $R^2$  e o GoF. Nas análises comparativas feitas entre os dados do absenteísmo por doença e os resultados do Ideb de 2007 e 2011, foram utilizados o teste de Mann-Whitney, o Teste t e a correlação de Spearman ou Pearson. Detectou-se que não existem evidências de que haja uma correlação significativa entre o Ideb e a taxa de absenteísmo. Sugere-se que o modelo estrutural redefinido seja utilizado em futuras pesquisas, na tentativa de validá-lo, buscando um melhor ajuste do modelo. Também seria interessante aplicar uma pesquisa qualitativa para aprofundar o estudo do fenômeno do absenteísmo docente, buscando entendê-lo melhor.

**Palavras-chave:** Absenteísmo docente. Desempenho discente. Fatores causais.



## ABSTRACT

The object of this research was to relate the influence of, the management style, compensation, working conditions, stability, satisfaction and social factors with teacher absenteeism policy. Next, we sought to correlate the influence of teacher absenteeism on student performance as measured by the Index of Basic Education Development (Ideb), and scale the influence of personal, political, economic, cultural, social and institutional factors on teachers' absenteeism. The third objective was to propose a model to measure the influential variables of absenteeism. A descriptive, quantitative and field research with teachers in public institutions basic level was performed, distributed in the cities of Bela Vista Minas, Itabira, Itambé do Mato Dentro, João Monlevade, Nova Era, Passabém, Rio Piracicaba, Santa Maria Itabira, Santo Antônio do Rio Abaixo e São Sebastião do Rio Preto. The sample comprised 1,417 teachers from schools of the 24th Regional Superintendent of Education. First, a pretest with 60 teachers was conducted to validate the questionnaire. Then it was applied to 635 teachers, which identified that 76% of teachers are missing 1-5 days a year, with the variables of greatest influence on the decision of the teacher are missing the demand for labor and the social factor. Thus, by means of an exploratory factor analysis, we could say that, unlike the hypotheses formulated, stability, compensation and management style were not perceived by respondents as the most influential factors in absenteeism. It was also possible to propose a model to measure the influential variables of absenteeism. For this, they used statistical tools to make the convergent validity. Was also used to Exploratory Factor Analysis (EFA) for testing dimensionality and reliability. Subsequently, the AFE was adjusted using the Varimax, to principal component analysis as extraction method and rotation. Then, to verify the correlation between the constructs, the Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed. Sequentially, we verified the reliability of the constructs using Cronbach's Alpha (CA) and Reliability (CC). After the tests of validity of the measurement model, the Structural Equation Modeling was performed, and to verify the quality of the adjustment Confirmatory Factor Analysis, the  $R^2$  and the GoF were used. In the comparative analysis made between sickness absenteeism data and results of Ideb 2007 and 2011, the Mann-Whitney test were used, the test tea Spearman or Pearson. It turned out that there is no evidence that there is significant correlation between Ideb and the rate of absenteeism. It is suggested that redefined the structural model to be used in future studies attempting to validate it, looking for a better model fit. It would also be interesting to apply a qualitative research to further study the phenomenon of teacher absenteeism, trying to understand it better.

**Keywords:** Teacher absenteeism. Student performance. Causal factors.

## LISTA DE SIGLAS

CBC	Currículo Básico Comum
CESEC	Centro Estadual de Educação Continuada
CID	Classificação Internacional de doenças
DLNP	Diretoria de Legislação e Normas de Pessoal
Enem	Exame Nacional do Ensino Médio
GAP	Gerência de Assuntos Previdenciários
Ideb	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
Inep	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPSEMG	Instituto da Previdência dos Servidores de Minas Gerais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
LTS	Licença para Tratamento de Saúde
MEC	Ministério da Educação
MPS	Ministério da Previdência Social
OCDE	Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCN	Parâmetros Curriculares Nacionais
PROEB	Programa de Avaliação da Educação Básica
SCPMSO	Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional
RGPS	Regime de Previdência Social
SEE	Secretaria Estadual de Educação
SEPLAG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
SIG	Secretaria de Informações Gerenciais
SIMAVE	Sistema Mineiro de Avaliação da Educação Básica
SISAP	Sistema Mineiro de Administração de Pessoal
SRE	Secretaria Regional de Educação

## SIGLAS E TERMOS ESTATÍSTICOS

1ºQ - Primeiro Quartil: trata-se de uma medida de posição que indica que pelo menos 25% das respostas são menores que ele.

2ºQ - Segundo Quartil: o segundo quartil, também conhecido como mediana, é uma medida de posição que indica que pelo menos 50% das respostas são menores que ele.

3ºQ - Terceiro Quartil: trata-se de uma medida de posição que indica que pelo menos 75% das respostas são menores que ele.

Mín. - Mínimo: refere-se ao menor valor observado em uma variável quantitativa.

Máx. - Máximo: refere-se ao maior valor observado em uma variável quantitativa.

D.P. - Desvio Padrão: é uma das principais medidas de dispersão dos dados. Pode ser definido como a raiz quadrada da variância. Sua medida representa o quanto os dados se afastam da média.

P-valor: é uma estatística utilizada para sintetizar o resultado de um teste de hipóteses. Como geralmente define-se o nível de significância em 5%, uma p-valor menor que 0,05 gera evidências para rejeição da hipótese nula do teste.

CFI: Índice de Ajuste Comparativo.

CF - Cargas Fatoriais: correlação entre as variáveis originais e os fatores (variáveis latentes).

CC - Confiabilidade Composta: medida do grau em que um conjunto de itens de um constructo é internamente consistente em suas mensurações.

RMSEA: raiz do erro quadrático médio de aproximação.

AVE - Variância Média Extraída: indica o percentual médio de variância compartilhada entre o constructo latente e seus indicadores.

AC - Alfa de Cronbach: indicador que representa a proporção da variância total da escala que é atribuída ao verdadeiro escore do constructo latente que está sendo mensurado.

G.L.: Graus de Liberdade.

GoF: medida de qualidade de ajuste do modelo estrutural.

R<sup>2</sup>: medida de qualidade de ajuste do modelo estrutural

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Relação escola, número de professor, total de faltas das escolas e média anual de faltas, por professor, em 2004.....	19
Tabela 2 - Relação escola, número de professor, total de faltas das escolas e média anual de faltas, por professor, em 2005.....	19
Tabela 3 - Evolução da concessão de auxílio doença no Brasil.....	51
Tabela 4 - Ideb observado e metas projetadas pela SEE de Minas Gerais para o 5º ano do Ensino Fundamental.....	82
Tabela 5 - Ideb observado e metas projetadas pela SEE de Minas Gerais para o 9º ano do Ensino Fundamental.....	82
Tabela 6 - Lista dos estados do Brasil por Ideb dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental-4º série/5º Ano.....	83
Tabela 7 - Lista dos estados do Brasil por Ideb dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental - 8º série/9º Ano.....	84
Tabela 8 - População e amostra de professores da rede pública de ensino pertencentes à 24ª SRE Nova Era.....	89
Tabela 9 - Quantidade de eventos de licenças concedidas a todos os funcionários das escolas.....	93
Tabela 10 - Quantidade de eventos de licenças concedidas só aos professores das escolas.....	93
Tabela 11 - Quantidade de dias de eventos concedidos a todos os funcionários das escolas.....	93
Tabela 12 - Quantidade de dias de eventos concedidas somente aos professores das escolas.....	94
Tabela 13 - Quantidade de licenças concedidas a todos os funcionários das escolas por Motivos de Afastamento no período de 2011-2013 (todos os servidores da escola).....	94
Tabela 14 - Quantidade de licenças por principais Motivos de Afastamento concedidas aos professores.....	95
Tabela 15 - Quantidade de licenças concedidas por unidade de exercício distribuída por faixa etária.....	95
Tabelas 16 - Estatísticas descritivas e p-valor do teste de Mann- Whitney para a Taxa de absenteísmo e o Ideb entre os anos de 2007 e 2011.....	96

Tabela 17 - Frequência de entrevistados por cidades.....	104
Tabela 18 - Frequência dos entrevistados por escola .....	104
Tabela 19 - Entrevistados por sexo.....	106
Tabela 20 - Estatísticas descritivas das idades dos entrevistados.....	106
Tabela 21 - Frequência de entrevistados por situação.....	107
Tabela 22 - Frequência por quantidade média de ausência no ano.....	108
Tabela 23 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com afirmativas que formam o constructo “Política Pública”.....	111
Tabela 24 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para concordância com as afirmativas que formam o constructo “Estilo de Gestão”.....	112
Tabela 25 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Estabilidade”.....	115
Tabela 26 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Remuneração”.....	117
Tabela 27 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Absentéismo Tipo I”.....	119
Tabela 28 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Absentéismo Tipo II”.....	121
Tabela 29 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Condições de Trabalho”.....	124
Tabela 30 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Fator Social”.....	126
Tabela 31 - Primeira verificação da adequação da solução fatorial.....	128
Tabela 32 - Segunda verificação da adequação da solução fatorial.....	129
Tabela 33 - Comunalidade, cargas fatoriais e variâncias extraídas.....	130
Tabela 34 - Análise Fatorial Confirmatória.....	133
Tabela 35 - Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e validação discriminante	136
Tabela 36 - Ajuste do Modelo Estrutural.....	141
Tabela 37 - Parâmetro de qualidade de ajuste do modelo estrutural.....	143

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - A satisfação do professor quanto à remuneração.....	143
--	-----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Boxplot da taxa de absenteísmo nos anos de 2007 e 2011.....	97
Gráfico 2 - Boxplot do Ideb nos anos de 2007 e 2011.....	97
Gráfico 3 - Gráfico de dispersão do Ideb e taxa de absenteísmo.....	98
Gráfico 4 - Frequência de entrevistados por sexo.....	106
Gráfico 5 - Boxplot da idade dos entrevistados.....	107
Gráfico 6 - Frequência de entrevistados por situação.....	107
Gráfico 7 - Frequência de entrevistados por média de ausências no ano.....	108
Gráfico 8 - Média de escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “ Política Pública”.....	111
Gráfico 9 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “ Estilo de gestão”.....	114
Gráfico 10 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que foram o constructo “Estabilidade”.....	116
Gráfico 11 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Remuneração”.....	118
Gráfico 12 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Absenteísmo Voluntário Tipo I”.....	120
Gráfico 13 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “ Absenteísmo Voluntário Tipo II”.....	122
Gráfico 14 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Condições de Trabalho”.....	124
Gráfico 15 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Fator Social.....	127

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo hipotético proposto .....	87
Figura 2 - Representação do modelo estrutural redefinido.....	140



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>17</b>
1.1 Problema .....	20
1.2 Justificativa .....	21
1.3 Objetivos .....	24
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>25</b>
2.1 Origem do absenteísmo .....	25
2.2 Definição de absenteísmo .....	27
2.3 Tipos de absenteísmo .....	30
2.4 Fatores causais .....	39
2.5 Consequências do absenteísmo .....	47
2.6 Absenteísmo no Brasil.....	50
2.7 Absenteísmo docente.....	51
2.8 Impacto do absenteísmo docente no desempenho dos estudantes.....	75
<b>3 IDEB</b> .....	<b>80</b>
3.1 A função do Ideb .....	81
3.2 O Ideb nas escolas de Minas Gerais.....	82
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	<b>85</b>
4.1 Tipo de pesquisa .....	85
4.2 Modelo hipotético proposto .....	86
4.3 Universo e amostra .....	88
4.4 Seleção dos sujeitos .....	89
4.5 Procedimentos de coleta de dados .....	90
4.6 Tratamento dos dados.....	92
<b>5 TAXA DE ABSENTEÍSMO POR DOENÇA</b> .....	<b>93</b>
5.1 Taxa de absenteísmo e Ideb .....	96
<b>6. ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS OBTIDO</b> .....	<b>100</b>
6.1 Análise do universo da amostra .....	99
6.2 Análise descritiva do perfil dos entrevistados.....	103
6.3 Análise descritiva das variáveis dos constructos.....	109
6.4 Análise Fatorial Exploratória.....	127
6.5 Análise Fatorial Confirmatória .....	132
6.7 Modelo de Equações Estruturais.....	136
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>144</b>
7.1 Recomendações metodológicas .....	145
7.2 Intervenções e ações propostas.....	146
7.4 Limitações da pesquisa .....	147

7.5 Sugestões para pesquisas futuras .....	148
--	-----

<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>149</b>
-------------------------	------------

<b>APÊNDICES .....</b>	<b>164</b>
APÊNDICE A.....	164
APÊNDICE B.....	167
APÊNDICE C .....	176
APÊNDICE D .....	178
APÊNDICE E.....	180
APÊNDICE F.....	182
APÊNDICE G .....	184
APÊNDICE H .....	186
APÊNDICE I.....	188
APÊNDICE J.....	190
APÊNDICE K.....	196
APÊNDICE M.....	202

<b>ANEXOS .....</b>	<b>204</b>
ANEXO B .....	207

## 1 INTRODUÇÃO

Indiferentemente da atividade profissional exercida, a falta ao trabalho é um problema que interfere em toda a rotina de uma organização. Conforme Araújo (2012), o fenômeno é um problema que causa reflexos não só na produtividade ou na qualidade do serviço prestado, mas também pode ser um indicador das condições do trabalho, da qualidade de vida e das relações trabalhistas. Assim, a ausência do funcionário ao ambiente de trabalho pode provocar sérios prejuízos à instituição, sendo que a desorganização das atividades, a queda na qualidade dos serviços prestados, a limitação de desempenho são só alguns dos obstáculos enfrentados pelos gestores.

O termo absenteísmo é usado para designar a ausência, a falta ou o atraso de profissionais em processo de trabalho ou também de estudantes em seus horários de aula. Miller et al. (2008) acreditam que as taxas de absentismo e os efeitos das ausências dos empregados na produtividade são temas de discussão e reflexão em muitas instituições espalhadas pelo mundo. O ausentismo, outro termo utilizado para designar o problema, tem sido objeto de muitas pesquisas e tem ocupado um destaque especial nas mídias mundiais.

Para Couto (1987), o absenteísmo é decorrente de uma ou mais causas, tais como: condições de trabalho, realidade sociocultural, fatores relativos à personalidade e a doenças. Araújo (2012) concorda que o absenteísmo, como consequência desse processo, tem se manifestado como um fenômeno complexo, em razão dos diversos fatores que podem ocasioná-lo. Trata-se de um problema de difícil gerenciamento, pois inúmeras são as situações, que interferem na decisão do colaborador.

O problema tem se tornado mais sério nos últimos anos, especialmente para o serviço público, como afirma Delchiaro (2009). Isso ocorre porque esse tipo de comportamento profissional tem aumentado no decorrer dos anos e causa impacto não só nas atividades laborais, mas também nos serviços diretamente ofertados à população. Nesse sentido, a falta do funcionário público interfere no desenvolvimento e na qualidade de prestação de serviços oferecidos pelo estado.

Vale ressaltar que esses prejuízos ainda são mais acentuados no âmbito educacional.

No ambiente escolar, esse problema é bem mais complexo, porque, quando um docente falta ao trabalho, além de deixar um vazio no quadro de recursos humanos, compromete toda uma carga horária estabelecida em lei e interfere diretamente na aprendizagem dos alunos.

Webber e Vergani (2010) afirmam que as novas exigências do mercado têm interferido no cotidiano e no comportamento dos docentes, podendo ter desencadeado o fenômeno do ausentismo. Para esses autores a profissão de professor vem sofrendo crescente desprestígio e, paradoxalmente, cada vez maiores cobranças, como: ritmo acelerado, maior tempo despendido, maior responsabilidade e complexidade nas realizações das tarefas.

Tavares et al. (2009) pesquisaram os fatores associados ao absenteísmo e a sua relação com desempenho dos estudantes do 5º ano do ensino fundamental da rede estadual paulista de ensino. Esses autores descobriram que a taxa média de absenteísmo dos professores é de 5,5% ou 11 dias letivos por ano (com desvio-padrão de 8,9%).

Zaponi e Dias (2009), em uma pesquisa na Secretaria Executiva de Gestão da Rede da Secretaria de Educação de Pernambuco, de abril a julho de 2007, fizeram o diagnóstico da carga horária dos professores em regência, não sendo considerados os afastamentos e as licenças legais. Constaram que, em 2007, 35.350 horas-aula mensais em regência não foram ministradas pelos professores, ou seja, apesar dos professores serem remunerados pelas horas-aulas em regência, eles não compareciam às escolas em que se encontravam lotados.

Tabela 1 - Relação escola, número de professor, total de faltas das escolas e média anual de faltas, por professor, em 2004

<b>Escola</b>	<b>nº aproximado de docentes</b>	<b>total de faltas registradas no ano de 2004</b>	<b>média anual de faltas por docente</b>
<b>I</b>	40	<i>590</i>	<i>14,75</i>
<b>II</b>	86	<i>921</i>	<i>10,70</i>
<b>III</b>	95	<i>824</i>	<i>8,67</i>
<b>IV</b>	52	<i>278</i>	<i>5,34</i>
<b>V</b>	78	<i>754</i>	<i>9,66</i>

Fonte: SANTOS, 2006, p. 7.

Conforme TAB. 1 e 2 a seguir, Santos (2006) verificou que o número total de faltas, em cada uma das escolas quase não se alterou de um ano para outro, bem como suas médias anuais de faltas por professor. O que demonstra que haver uma frequência continuada de faltas nas escolas pesquisadas.

Tabela 2 - Relação escola, número de professor, total de faltas das escolas e média anual de faltas, por professor, em 2005.

<b>Escola</b>	<b>nº aproximado de docentes</b>	<b>total de faltas registradas no ano de 2005</b>	<b>média anual de faltas por docente</b>
<b>I</b>	51	<i>433</i>	<i>8,49</i>
<b>II</b>	86	<i>917</i>	<i>10,66</i>
<b>III</b>	81	<i>722</i>	<i>8,91</i>
<b>IV</b>	55	<i>315</i>	<i>5,72</i>
<b>V</b>	76	<i>816</i>	<i>10,77</i>

Fonte: SANTOS, 2006, p. 7.

Esse fenômeno vem se tornando um dos principais culpados pela falta de qualidade do ensino nas escolas brasileiras na atualidade. Zaponi e Silva (2009) explicam que os baixos resultados na educação pública constituem um dos problemas que tem desafiado a capacidade dos sistemas de ensino no cumprimento do calendário letivo e dos currículos definidos nos Parâmetros Curriculares Nacionais – PCN's.

Considerando esse aspecto, pesquisaram-se, na Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (SEPLAG), os dados primários sobre o absenteísmo justificado dos professores estaduais. A pesquisa correlacionou os dados do

absenteísmo docente com o desempenho discente, medido por meio do Ideb. A pesquisa também investigou a influência das políticas públicas, do estilo de gestão, da remuneração, das condições de trabalho, da estabilidade, da satisfação e dos fatores sociais no absenteísmo docente.

### **1.1 Problema**

A educação básica do estado de Minas Gerais passa por um processo de intensificação do trabalho docente. Esse aumento das exigências é explicado pela Secretaria Estadual de Educação (SEE) de Minas Gerais pela busca da padronização do ensino fundamental por meio do Currículo Básico Comum (CBC). A SEE-MG justifica que essa padronização é fruto de um desejo maior, que é o de melhorar a proficiência dos alunos mineiros e elevar a qualidade do ensino no estado.

A cobrança da SEE-MG, das Superintendências Regionais de Ensino (SRE) e dos diretores para alcançar as metas estabelecidas nos planos e metas da educação, a exigência do cumprimento das horas de dedicação a atividades extracurriculares, a remuneração precária, as condições de trabalho e a falta de oportunidade de crescimento podem estar associadas à ausência do professor na escola.

Nesse contexto, está o professor que tem uma baixa remuneração e, por necessitar de uma complementação da renda familiar, trabalha em duas ou três escolas. Para Souza (2012) a dupla jornada de trabalho dos professores é considerada como um dos desencadeantes do absenteísmo, já que muitos são os docentes que, por assumirem o dobro ou o triplo de atividades em classe e extraclasse, acabam por adoecer ou entrar em um processo de stress.

A falta do professor também está ligada à permissividade dos contratos laborais e à má gerência dos recursos humanos. De acordo com Tavares et al. (2009), na rede pública de ensino, a responsabilidade pela gestão de pessoal é centralizada em leis elaboradas pelos governos nacional ou estaduais.

O diretor escolar é um servidor que segue as orientações que lhe são dadas e executa os procedimentos que lhe são exigidos hierarquicamente, não tendo assim a autonomia para lidar com a ausência do servidor. Essa falta de autonomia dificulta

a fiscalização da frequência e outras tomadas de decisão por parte da direção escolar. Diante da situação exposta, surge a indagação do problema de pesquisa:

Quais fatores influenciam o absenteísmo docente e como ele se correlaciona com o desempenho discente?

## 1.2 Justificativa

O absenteísmo docente é um tema que tem gerado muita inquietação social nos últimos tempos, porém com dados superficiais, muitas vezes veiculados pela mídia e sem muito embasamento científico, o que justifica a realização deste trabalho. Aguiar e Oliveira (2009) afirmam que o absenteísmo tem sido um problema crítico para as organizações e para os administradores. Já Oliveira et al. (2007) entendem que o absenteísmo é um problema representativo para organizações públicas e um desafio para administradores das organizações privadas.

Oliveira e Assunção (2008) esclarecem que o absenteísmo no setor público é uma realidade como em instituições privadas, no entanto, seu impacto econômico é bastante preocupante, uma vez que gera gastos públicos, afetando toda a população. Corroborando essa ideia, Delchiaro (2009) acredita que lidar com esse problema é ainda mais difícil para o administrador público, porque este se depara com um quadro reduzido de recursos humanos e pouca autonomia para tomar decisões definitivas, ficando à mercê das leis estaduais e federais.

Ferreira et al. (2012) acrescentam ainda que esse fenômeno causa impactos econômicos importantes e gera custos elevados para as empresas e para a seguridade social. Já para os administradores escolares, o absenteísmo docente é fenômeno bem conhecido, pois prejudica todo o funcionamento da instituição e causa sérios prejuízos à educação básica. Conforme Novaes (2010, p. 254),

Com as ausências cada vez mais frequentes dos professores, além da carência de professores para disciplinas específicas, o número de aulas não ministradas na educação básica vem crescendo de forma assustadora, particularmente no ensino fundamental.

Soares (2002) defende que é necessário buscar para os sistemas educacionais maior eficiência e eficácia, sendo que, qualquer que seja o enfoque

dado a esses atributos, é importante medir o impacto e as interações entre essas características para cada sistema educacional específico.

Nesse contexto, esta pesquisa também se justifica pela necessidade de buscar mais qualidade do sistema educacional e maior eficiência e eficácia na educação ofertada aos brasileiros. Assim, este trabalho procura medir o impacto do absenteísmo docente, identificando suas causas e gerando um suporte para busca de uma solução que seja capaz de amenizar ou acabar com o problema.

Além disso, a pesquisa se justifica porque o absenteísmo é um assunto de interesse crescente devido ao atual contexto econômico de competitividade. De acordo com Martins et al. (2005), as organizações, em geral têm interesse em minimizar o problema para economizar, o que faz com que o resultado da pesquisa possa contribuir com meios para diminuir a ocorrência desse problema, aumentando assim a qualidade da educação com menor gasto do dinheiro público.

Tanto o absenteísmo por doença, quanto o absenteísmo voluntário dos professores são evidentes nos estados brasileiros, porém, ainda são pouco pesquisados. Penatti et al. (2006) concordam que o absenteísmo no Brasil não é muito pesquisado e acrescentam que o presenteísmo ainda é pouco conhecido por parte dos trabalhadores e das organizações. Ao mesmo tempo não há muitos dados científicos sobre as faltas do docente, também pouco se sabe sobre o docente que está presente na escola e não produz como se esperava que ele produzisse.

Corroborando esse fato, Tavares et al. (2009) afirmam que, no Brasil, há ainda poucos estudos sobre esse fenômeno. Logo, trabalhos comprovadamente científicos sobre o tema ainda são muito escassos no meio educacional, o que evidencia e confirma a necessidade de pesquisas para fundamentar o planejamento e adequação dos recursos humanos neste setor. Portanto, uma das primeiras razões que justificam essa pesquisa é o fato de haver pouquíssimos estudos sobre absenteísmo docente no ensino público básico no Brasil. Também Araújo (2012, p. 50) afirma que:

O aumento dos afastamentos para tratamento de saúde entre os servidores públicos, no Brasil, tem sido significativo nas últimas décadas. No entanto, poucos são os estudos realizados no Brasil sobre este fenômeno, sendo que a produção científica relacionada a esta classe trabalhadora está restrita a algumas categorias mais específicas, como trabalhadores da saúde.



Outra justificativa para realizar esta pesquisa é o intuito de avançar qualitativa e quantitativamente nas questões que envolvem o processo de ausência do professor, buscando agregar valor aos dados sobre o tema, oferecendo as informações coletadas como suportes para orientar futuros investimentos políticos, já que, conforme Hilton et al. (2009), as taxas de absenteísmo são métricas angulares capazes de orientar a política corporativa e aumentar o investimento de cuidados na saúde dos funcionários.

Já Zaponi e Silva (2009, p.4 ) entendem que

[...] a investigação do absenteísmo e seu impacto no cumprimento do calendário letivo, seja em relação aos prejuízos pedagógicos para os estudantes ou aos custos financeiros com substituição de professores, é relevante na definição de políticas públicas relacionadas à permanência do professor em sala de aula.

Acredita-se que esta pesquisa possa subsidiar estratégias a serem adotadas pelos gestores escolares regionais e estaduais. Os resultados que foram encontrados no mapeamento das faltas docentes poderão servir como uma base de dados sobre os fatores desencadeadores do absenteísmo docente na rede estadual de ensino de Minas Gerais. Este trabalho pode, ainda, fornecer fontes para fomentar a elaboração de políticas públicas que estejam em conformidade com a pluralidade da realidade encontrada em cada escola, contribuindo para minimizar os efeitos desse problema no quadro da organização escolar.

Oliveira et al. (2007, p. 1) afirmam que

O impacto do absenteísmo nos aspectos econômicos e sociais das organizações, e da sociedade em geral, desperta a consciência da essencialidade do estudo desse fenômeno em qualquer organização, sobretudo as públicas, que, de maneira geral, se situam em âmbito mais complexo do que as empresas privadas.

Por acreditar que este trabalho possa agregar algum valor científico à literatura existente nesta área, surgiu a proposta de relacionar a influência das políticas públicas, do estilo de gestão, da remuneração, das condições de trabalho, da estabilidade, da satisfação e dos fatores sociais com o absenteísmo docente, além de tentar identificar a influência do absenteísmo docente por doença no desempenho docente, medido pelo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica.

### 1.3 Objetivos

#### 1.3.1 Objetivo geral

- x Identificar a influência das políticas públicas, do estilo de gestão, da remuneração, das condições de trabalho, da estabilidade, da satisfação e dos fatores sociais no absenteísmo docente.

#### 1.3.2 Objetivos específicos

- x Correlacionar a influência do absenteísmo docente ao desempenho docente medido pelo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB).
- x Dimensionar a influência de fatores pessoais, políticos, econômicos, culturais, sociais e institucionais sobre o absenteísmo docente.
- x Propor um modelo para mensurar as variáveis que influem sobre o absenteísmo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

No marco teórico deste trabalho, alguns conceitos fundamentais a respeito do absenteísmo são discutidos e estudados no estado da arte. O referencial começa explicando a origem do termo “absenteísmo” usado desde a Idade Média até os dias atuais. Sequencialmente, as definições do termo absenteísmo são apresentadas por diversos autores. Como as faltas dos funcionários são advindas de problemas de natureza pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional e institucional, foi dada uma breve explicação dos tipos de absenteísmo, que se classificam em: voluntário, patológico, por doença, legal, compulsório e de corpo presente.

Em seguida, passa-se por uma breve análise dos fatores causais e das consequências que o fenômeno provoca nas organizações. A discussão que se segue é sobre o absenteísmo no Brasil, sobre o absenteísmo docente, sobre as bases legais do absenteísmo no estado de Minas Gerais e sobre os fatores que interferem no absenteísmo docente.

Após toda a análise, o referencial chega à explicação da função do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), mostrando os resultados do Ideb em Minas Gerais e confrontando os dados do estado com outros estados brasileiros visando explicar a origem do termo e comparar a posição das escolas mineiras diante dos outros estados. Além de fornecer dados e explicações que são relacionados a influências do absenteísmo docente.

### **2.1 Origem do absenteísmo**

Souza (2007) afirma que a palavra absenteísmo vem do Latim *absens*, “estar fora, estar afastado, ausente”, particípio de *abesse*, formado por *ab-*, “fora”, mais esse, “ser, estar”. De acordo com Rocha (1981) apud Garcia e Silva (2009), esse termo era aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo e tendiam a viver nas cidades. Já Quick e Lapertosa (1982) e Otero (1993) acrescentam que o absenteísmo surgiu da palavra “absentismo”, e que, posteriormente, com o advento da Revolução Industrial, esse termo foi aplicado aos trabalhadores com tendência a faltar ao serviço. Corroborando essa ideia, Passos (2013, p. 23) explica que

[...] a Revolução Industrial trouxe inúmeras mudanças, começando pela automatização dos elementos que compõem o setor produtivo, onde (sic) os empregados sentiam a necessidade de buscarem e se adaptarem a um novo instrumento de trabalho, se tornando apenas mais um item da linha de produção de um sistema capitalista voltado ao aumento da produção e dos lucros, o que de certa forma exige muito dos funcionários, pois se deve atingir os interesses e as necessidades impostas pela empresa. Com isso, os funcionários foram submetidos a condições de trabalho precárias e subumanas fazendo com que os problemas relacionados às doenças ocupacionais como: lesões musculares, acidentes de trabalho e especialmente o absenteísmo se elevassem de forma considerável.

Já Siqueira (1984) explica que, em aproximadamente 1000 D.C a 1750 D.C, já era possível identificar a origem primordial do absenteísmo como fator de problema. Esse autor acredita que o absenteísmo teve as suas origens e tendências muito antes da Revolução Industrial. Para ele,

[...] o fenômeno adquiriu aspecto de gravidade na Revolução Industrial], época do pequeno patrão, representativo da unidade de produção, a relação operário-patrão adquiria um caráter menos humano e mais formal, surgindo as manifestações de tensão no ambiente de trabalho, ou seja, o trabalhador começa a perder o compromisso geral com o patrão, e as faltas ao serviço passam a ser mais recentes sobre várias alegações de cunho pessoal e doméstico (SIQUEIRA, 1984, p. 5).

De acordo com os autores citados acima, é possível perceber que foi durante a Revolução Industrial que a palavra absenteísmo obteve uma maior utilização, sendo aplicada aos trabalhadores ausentes do trabalho. Naquela época, o foco maior das empresas era a produtividade, o que, de certa forma, contribuiu para o aparecimento de doenças ocupacionais, pois as funções repassadas aos funcionários se constituíam de movimentos repetitivos, que causavam desconforto, insatisfação e estresse, o que aumentou relativamente a ausência do profissional no ambiente de trabalho.

Porém a origem do absenteísmo se encontra na Idade Média, época em que o trabalho tinha um significado relacionado ao castigo e às punições. Naquele período, o trabalho e as tarefas eram realizados devido a um mecanismo de obrigatoriedade, de obediência ao autoritarismo, o que, quase sempre, ameaçava a saúde e a vida dos trabalhadores. Nesse contexto, os trabalhadores, insatisfeitos com o empregador ou com as atividades exercidas, passaram a tomar a decisão de se ausentar do ambiente laboral, provocando assim as grandes e importantes transformações na concepção de absenteísmo no trabalho.

Oliveira et al. (2007) explicam que o conceito de absenteísmo é abordado por múltiplas e amplas correntes teóricas, proporcionando diversas formas de compreensão do fenômeno, o que exige atenção redobrada do pesquisador na sua investigação. Assim, hoje o termo é usado por vários autores, cada um com uma visão diferente do que é a ausência do profissional no ambiente laboral. No tópico seguinte, abordam-se as várias vertentes e definições do termo estudado.

## **2.2 Definição de absenteísmo**

Absenteísmo é o termo utilizado na literatura para indicar o não comparecimento inesperado ou predeterminado ao trabalho. Souza (2007) afirma que absenteísmo é uma palavra de origem francesa, *absentéisme*, e significa “pessoa que falta ao trabalho”, ou ainda, “ausência no serviço”, por inúmeros motivos, propositais ou por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador.

Castejón (2002) apud Zambenedetti et al. (2008) esclarece que absenteísmo é o termo utilizado na literatura para, genericamente, indicar o não comparecimento inesperado ao trabalho, especialmente aquele que acontece de forma repetitiva. Já Milkovich e Boudreau (2000) definem o absenteísmo como sendo a frequência e/ou duração de tempo em que um empregado não vai trabalhar. Assim, para esses autores, a falta inesperada do colaborador, sendo esta de longa duração e frequente, é considerada absentismo.

Já para Marras (2000), absenteísmo é o montante de faltas no trabalho, assim como atrasos e saídas antecipadas acontecidas durante um determinado período. Corroborando essa visão, Zaponi e Silva (2009) definem o absenteísmo como a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes do trabalho, não sendo a ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal. De acordo com esses autores, entende-se absenteísmo como a soma do tempo perdido com o atraso na chegada do trabalhador ao ambiente laboral e as saídas antecipadas para resolver problemas pessoais, não sendo considerada a doença por licença médica.

Conforme Penatti (2006, p. 1):

O índice de absenteísmo refere-se ao controle das ausências nos momentos em que os trabalhadores se encontram em tempo programado de jornada de trabalho. O conceito pode ainda ser melhor compreendido pelo somatório dos períodos em que os empregados de determinada organização ausentam-se do trabalho, incluindo atrasos, dentro de sua jornada normal de trabalho.

Para Silva e Marziale (2000), o absenteísmo, absentismo ou ausentismo é uma expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apud Araújo (2012) define o termo da mesma maneira, sendo o problema descrito como a falta ao trabalho por parte do empregado.

Segundo Milkovich e Boudreau (2000), o absenteísmo está relacionado com o tempo perdido no trabalho. De acordo esses autores, o fenômeno pode ser identificado em ações como a demora no cafezinho, o atraso depois do almoço, o tempo perdido na execução do trabalho por vontade própria e por conversas paralelas alheias à atividade laboral.

Nesse sentido, Ribeiro (2005) entende que o absenteísmo é a ausência no trabalho por qualquer que seja o motivo. Assim, o ausentismo pode ainda ser melhor entendido como o somatório dos períodos em que o funcionário não está presente no ambiente de trabalho, seja a ausência por qualquer motivo.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (1991) apud Garcia e Silva (2009, p. 4), absenteísmo é considerado como “o período de ausência laboral que se aceita como atribuível a uma incapacidade do indivíduo, exceção feita para aquela derivada de gravidez normal ou prisão”.

A prática do ausentismo é um comportamento que indica o não comparecimento inesperado ao trabalho, especialmente aquele que acontece de forma repetitiva (ZAMBENEDETTI et al., 2008). Já Oliveira et al. (2007) designam o termo absenteísmo como as ausências dos trabalhadores no processo de trabalho, seja por falta, atraso ou devido a algum motivo interveniente. Com isso também concorda Nishio (2010), quando explica que o absentismo é uma expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho em uma organização.

Para Smith (2011, p. 1), o absentismo é um padrão habitual de ausência ou ausência de obrigação ou dever. Já Oliveira e Aguiar (2009) acreditam que absenteísmo é a soma do período em que o funcionário não comparece ao trabalho. Para Jorge (1995), o absenteísmo representa as ausências ao trabalho por faltas e

licenças médicas, ou seja, não programadas. Segundo esse autor, as férias e folgas são excluídas por serem consideradas faltas planejadas dentro de uma jornada de trabalho legal.

Já Peres et al. (2006) explicam que o absenteísmo pode ser entendido como a ausência do trabalhador motivada pelo estado ou condição de saúde, sua ou de qualquer de seus dependentes. Nesse sentido, a ausência do profissional ao trabalho não é desencadeada somente por sua própria doença, mas também por problema de saúde de seus familiares. O fato de acompanhar dependentes doentes a consultas, exames, cirurgias também é visto como absenteísmo por condições de saúde.

Segundo Cavalheiro e Tolfo (2011), o afastamento do trabalho ocorre quando a pessoa é considerada incapacitada de trabalhar, por motivos relacionados a acidente ou doença de caráter físico ou psíquico. Para Ferreira, R. et al. (2012, p. 2),

O absenteísmo é um fenômeno complexo cujos preditores variam com a frequência – relacionada às tarefas do trabalhador, aos aspectos de liderança e de turno de trabalho, à organização da empresa e à ausência de medidas de controle das faltas – e duração dos períodos de ausências.

Smith (2011, p. 1) afirma que estudos recentes compreendem o absenteísmo como um indicador de ajustamento psicológico, social ou para o trabalho. Calgarotto e Pinheiro (2010, p. 174) defendem que

O absenteísmo precisa ser encarado como muito mais que uma mera ausência do trabalhador na empresa, em seus processos laborais, sendo que ele pode servir inclusive como um indicador das relações de trabalho e auxiliar na identificação de outros problemas que interferem tanto no bom desempenho da empresa e na conquista de espaço no mercado quanto nos aspectos que dizem respeito à saúde de seus colaboradores.

O fenômeno também é visto como uma forma de resistência diante das demandas de um trabalho. “Adoecer”, de acordo com Marques et al. (2011), pode ser uma forma de o colaborador demonstrar que está insatisfeito com o trabalho exercido. Dejourn (1992) percebe o absenteísmo como uma forma de escape do trabalhador, uma busca por equilíbrio diante da insatisfação no trabalho ou até uma alternativa quando se chega ao limite.

Portanto o absenteísmo também pode ser uma maneira encontrada pelo trabalhador para resistir e escapar de determinado processo, fazendo um

enfrentamento possível à situação em que se encontra. Sendo assim uma forma de demonstrar que está em desacordo com algumas situações ocorridas no meio laboral.

Por fim, considera-se absenteísmo a ausência inesperada do funcionário ao serviço. A soma do tempo perdido no trabalho, devido ao atraso na chegada do funcionário, a saída antecipada e a demora depois do cafezinho ou depois do almoço podem ser considerados como ausentismo

O absenteísmo é um problema multifatorial já que as faltas e atrasos frequentes são advindos de problemas com o transporte, locomoção urbana, manifestações, problemas financeiros, doenças de caráter físico ou psíquico, patologia profissional, resistência diante das demandas de trabalho, problemas familiares, problemas de saúde dos dependentes, satisfação e motivação dos trabalhadores.

### **2.3 Tipos de absenteísmo**

Por trás do índice de absenteísmo pode haver muitos problemas que interferem diretamente na qualidade de vida dos servidores, afirma Oliveira et al. (2007). Assim, as faltas dos colaboradores são advindas de problemas de natureza pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional e também podem estar relacionadas à própria estrutura organizacional. Portanto o absenteísmo é classificado por características afins e separado por tipos.

Conforme Kreitmaier e Rosa (2011), a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) explica que algumas faltas ao trabalho são consideradas como legais e devem ser remuneradas pelo empregador. Portanto algumas faltas são abonadas por lei e outras não, dependendo de sua classificação.

Quick e Lapertosa (1982, p. 67) classificam o absenteísmo como:

- a) absenteísmo voluntário, devido a razões particulares, decorrentes do adoecimento do trabalhador, de patologia profissional ou de acidentes de trabalho;
- b) absenteísmo “legal”, quando se refere a faltas amparadas por lei, como gestação, morte, casamento, doação de sangue e serviço militar;
- e c) absenteísmo compulsório, quando ocorre suspensão imposta pelo patrão, prisão ou outro motivo que impede o comparecimento ao local de trabalho.

Nishio (2010) divide o fenômeno do absenteísmo em cinco tipos:



1) **voluntário**: ausência no trabalho por motivos particulares não justificados por doença; 2) **por doença**: inclui todas as ausências por doenças ou por procedimento médico, executando-se os infortúnios profissionais; 3) **por patologia profissional**: ausências por acidente de trabalho ou doença profissional; 4) **legal**: faltas no serviço amparadas por leis, tais como gestação, nojo, gala, doação de sangue, serviço militar; 5) **compulsório**: impedimento ao trabalho por suspensão imposta pelo patão, por prisão, por motivação e o comportamento das pessoas.

Segundo Midorikawa (2000), há dois tipos de absenteísmo: o absenteísmo pela falta ao trabalho e o absenteísmo de “corpo presente”. O autor denomina primeiro o absenteísmo voluntário como a simples ausência do empregado ao trabalho. Já o absenteísmo por doença é definido como a presença do trabalhador no serviço, mas sem a apresentação de um bom desempenho, o que leva à diminuição da produtividade.

Em relação ao absenteísmo voluntário, esse autor acrescenta ainda que, o custo e a mensuração podem ser facilmente calculados, e a perda de produção nas horas não trabalhadas é facilmente percebida. Já o absenteísmo de corpo presente não pode ser medido, o que dificulta o cálculo dos custos e a mensuração da não produção do trabalhador que não conseguiu exercer suas atividades laborais habituais normais.

Abaixo a explicação detalhada de cada tipo de absenteísmo de acordo com a classificação acima.

### 2.3.1 Absenteísmo voluntário

Conforme Araújo (2012) e Monares et al. (2012), o absenteísmo voluntário refere-se à ausência do funcionário por motivos particulares não justificados por doença e sem amparo legal. Assim, entende-se como absenteísmo voluntário a falta do colaborador por motivos unicamente internos e aparentemente sem justificativa legal.

Corroborando essa ideia, Aguiar e Oliveira (2009) defendem que esse tipo de falta é caracterizado pelas ausências que não foram programadas, ou seja, as faltas dos funcionários que não foram previstas pelo gestor. Portanto o absenteísmo

voluntário é a ausência motivada unicamente pelo desejo do profissional, e as causas, a escolha e a decisão de se ausentar são pessoais.

Portanto, o absenteísmo voluntário é a falta do funcionário ao trabalho, motivados por fatores internos do indivíduo. Pode ser melhor caracterizado como a ausência do trabalhador por sua espontânea vontade, advinda unicamente de um desejo do sujeito em não ir trabalhar.

Portanto, o ausentismo voluntário pode ser melhor entendido, como a falta ao trabalho sem motivo legalmente justificado ou como ausência advinda de acordo com a própria vontade do funcionário, sem constrangimento, imposição ou coação de outras pessoas ou fatores. Também pode ser entendido como a falta ao trabalho internamente programada pelo funcionário.

Vale acrescentar que o absenteísmo voluntário ainda é pouco pesquisado e não há muitas referências para poder designá-lo.

### 2.3.2 Absenteísmo por doença

Santos, K. et al. (2011) definem absenteísmo-doença com a ausência do trabalho por um determinado período devido à incapacidade do trabalhador, sendo então entendido como o resultado de uma enfermidade que pode ser caracterizada como desde um mal-estar até uma doença grave. Castejón (2002) apud Zambenedetti et al. (2008) entende que, dentre as diversas possibilidades utilizadas para caracterizar o absenteísmo, pode-se evidenciar o absenteísmo por motivo de saúde e o absenteísmo-doença.

Já Santos (2010) explica que o absenteísmo-doença pode ser compreendido como uma estratégia de enfrentamento do trabalhador, que consiste em um comportamento de retirada perante as características psicossociais do trabalho percebidas como insalubres. A OIT (1989, p. 6) apud Araújo (2012) trata o absenteísmo por licença médica como o "período de baixa laboral", considerado como o período ininterrupto de ausência ao trabalho, decorrente de uma incapacidade temporária do indivíduo, para a execução da tarefa a ele atribuída. Já Araújo (2012) considera como absenteísmo por doença todos os afastamentos por doença ou procedimentos médicos. Santos, K. et al. (2011) acrescentam que o absenteísmo-doença recebe a denominação de Licença para Tratamento de Saúde

(LTS), que é o benefício pago aos servidores impossibilitados de exercer seu cargo por doença.

Para Peres et al. (2006), esse tipo de absenteísmo compreende as ausências decorrentes de problemas de saúde do próprio trabalhador ou de dependentes. Já Kreitmaier e Rosa (2011) afirmam que tal tipo caracteriza-se pela falta de capacidade do indivíduo por motivo de doença. Corroborando essa posição, Cavalheiro e Tolfo (2011) defendem que o afastamento do trabalho ocorre quando a pessoa é considerada incapacitada de trabalhar, seja por motivos relacionados a acidente, seja por doença de caráter físico ou psíquico. Considerando essa percepção, não só a doença, mas a ausência do trabalhador para buscar um diagnóstico, uma assistência médica, seja para ele ou para um familiar, será enquadrada como licença por doença.

Da mesma maneira, Zambenedetti et al. (2008) compreendem as ausências dos indivíduos definidas por Cavalheiro e Tolfo (2011), porém questiona a necessidade de interrupção do exercício laborativo para tratar de aspectos que envolvam a busca por diagnóstico, prevenção ou terapia, seja do funcionário ou de seus familiares, já que o trabalhador não está impossibilitado de exercer suas atividades.

Cavalheiro e Tolfo (2011) acrescentam ainda que o acompanhamento ao familiar doente é uma questão pouco tratada e que deve ser melhor analisada quanto à necessidade de interromper ou não o exercício laboral. Da mesma maneira, Souza e Mendes (2008) defendem que o absenteísmo por motivo de saúde são as ausências decorrentes de problemas de saúde do próprio trabalhador ou de seus dependentes.

Para Silva et al. (2008), o absenteísmo, principalmente por motivo de doença, é apenas um sintoma de que algo não vai bem na relação trabalhador/trabalho e, como tal, deve ser encarado. Na visão desses autores, pode-se entender que a ausência motivada por doença pode ser indicação que a relação entre gestor e funcionário não vai bem, ou ainda que, a doença seja o resultado da insatisfação do indivíduo com o trabalho exercido. Ferreira, R. et al. (2012) acrescentam que o absenteísmo de longa duração é considerado o reflexo desses sintomas no estado de saúde dos trabalhadores. E Castejón (2002) apud Zambenedetti et al. (2008)

acredita que o absenteísmo laboral é decorrente de problemas de saúde e acarreta não só consequências econômicas, mas também problemas sociais.

De acordo com a OIT (1989) apud Silva e Garcia (2009), o absenteísmo-doença abrange 75% ou a totalidade das ausências da indústria e é justificado por atestado médico, segundo as normas legais da seguridade social. Santos et al. (2010) afirmam que, nos trabalhadores dos serviços de saúde, o absenteísmo-doença tornou-se um problema constatado em países com diferentes características culturais. Becker e Oliveira (2008) asseguram que o gasto com o absenteísmo por motivo de doença é maior do que o salário pago ao trabalhador doente que deixa de comparecer ao local de trabalho, com impacto sobre a produtividade.

Conforme Vieira et al. (2010, p. 10),

[...] os principais motivos de afastamento do trabalho por questões de saúde do professorado da rede pública municipal, conforme as licenças de saúde, foram primeiramente por problemas relacionados com doenças do aparelho respiratório, transtornos mentais e comportamentais, doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, doenças do aparelho digestivo e doenças do aparelho geniturinário. Sendo que os transtornos mentais e comportamentais apareceram de forma significativa entre as professoras.

Na pesquisa desenvolvida por Assunção (2003), nas escolas da rede municipal de Belo Horizonte (MG), os transtornos de ordem psíquica ocupam o primeiro lugar entre os diagnósticos que provocaram o absenteísmo motivado pela saúde (16%). As doenças do aparelho respiratório ocupam o segundo lugar (12%), e as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (10%) permanecem em terceiro lugar entre os diagnósticos que provocaram afastamento do trabalho.

Para Silva et al. (2013, p. 99), o índice de faltas compreende

[...] os períodos de mudanças climáticas, onde (sic) a baixa umidade do ar e o aumento da poeira provocam ressecamento das vias respiratórias resultando em inúmeras complicações, que podem dificultar a reação do sistema imunológico caso o indivíduo venha a adquirir o vírus da gripe, sem condições de comparecer ao ambiente de trabalho.

Corroborando essa ideia, Canário (2007, p. 21) afirma que o “mal-estar docente” manifesta-se em diversas modalidades de desmotivação e absenteísmo, aumento de doenças ocupacionais e refúgio em posturas defensivas. Assim, em algumas épocas do ano, o professor está mais propenso a adoecer. Como não há

um programa para acompanhar a saúde ocupacional desses profissionais, muitos se afastam e não têm o tratamento adequado.

Lapo e Bueno (2003) acrescentam que esse tipo de abandono concretiza-se por meio de faltas, licenças curtas e licenças sem vencimentos. Para esses autores, o afastamento do ambiente laboral permite que o professor se equilibre diante das dificuldades e dos conflitos que está vivendo. Portanto muitas licenças são uma espécie de arma que o professor tem na mão para conseguir um período para um ajustamento harmonioso, no qual pode relaxar um pouco, ter lazer, e só em seguida dar continuidade aos seus projetos e ideais.

### 2.3.3 Patologia profissional

Outro tipo de absenteísmo é o absenteísmo por patologia profissional. Araújo (2012) considera como absenteísmo por patologia profissional as faltas que são advindas dos acidentes de trabalho e as doenças correlacionadas ao trabalho. Já Kreitmaier e Rosa (2011, p. 35) consideram o absenteísmo por patologia como

[...] a ausência caracterizada pela falta de capacidade de o indivíduo, por motivo de doença ou lesão acidental, continuar realizando as suas atividades de trabalho normalmente, sendo necessário o afastamento das atividades profissionais e o encaminhamento ao Sistema de Previdência Social (SPS).

Algumas empresas consideram os acidentes de trânsito como acidente de trabalho, fato que aumenta o número de afastamento por patologia profissional. Grubits e Guimarães (1999, p. 23) explicam que:

Segundo a legislação trabalhista de diversos países, inclusive no Brasil, é considerado acidente de trabalho desde o percurso de ida ao trabalho até o seu percurso de volta. Logo, para as empresas, muitos acidentes de trabalho são, na verdade, acidentes de trânsito, o que eleva em muito este número.

Portanto, em outros termos, o absenteísmo por patologia profissional pode ser entendido como as faltas do colaborador advindas dos acidentes ocorridos no ambiente de trabalho ou durante o percurso entre a sua casa e o ambiente laboral, além das doenças ocasionadas por atividades relacionadas ao trabalho que ele

exerce. Ressalta-se que esse tipo de absenteísmo não foi o alvo da presente pesquisa.

#### 2.3.4 Absenteísmo legal

Dá-se o nome de absenteísmo legal à falta do profissional justificada e abonada por uma lei estadual ou federal. Para Araújo (2012), o absenteísmo legal acontece quando as ausências são justificadas e amparadas pela legislação. Entende-se, portanto, que o afastamento das funções, sem prejuízo da estabilidade, da remuneração e da contagem de tempo para aposentadoria, quando amparadas por uma lei específica, são consideradas ações lícitas.

Penatti et al. (2006) afirmam que, dentre as faltas conhecidas, estão todas as amparadas por lei e que são, por isso mesmo, justificadas ao empregador, solicitando-lhe a permissão da ausência. É o caso de férias, casamentos, nascimentos, candidatura à eleição, adoção, doação de sangue, serviço militar, campanha eleitoral, mandato eletivo, convocação judicial, mandato sindical, óbito, cursar mestrado/doutorado ou participar de seminários e congressos. As faltas ignoradas são justificadas geralmente por problemas de saúde do trabalhador, dos seus dependentes ou de fatores aleatórios os mais diversos.

#### 2.3.5 Absenteísmo compulsório

Conforme Araújo (2012), o absenteísmo compulsório ocorre quando o funcionário é vítima de algum impedimento involuntário, como a ausência por prisão ou outro motivo que impossibilite o trabalhador de chegar ao trabalho. Assim, entende-se como compulsória a falta que ocorre quando o colaborador tem o desejo de estar trabalhando, mas, devido, por exemplo, a um mandado de prisão, é impossibilitado de realizar as suas atividades laborais.

Corroborando esse aspecto, Monares et al. (2012) definem absenteísmo compulsório como a ausência ao trabalho, mesmo que o trabalhador não deseje isso. Portanto a ausência compulsória é exemplificada quando o profissional é suspenso ou quando ele está impossibilitado por algum motivo de chegar ou de comparecer ao trabalho. Entendem-se por motivos externos as greves, as

manifestações, os desastres naturais, chuvas, catástrofes, acidentes nas vias e problemas com transporte utilizados.

### 2.3.6 Absenteísmo por corpo presente ou presenteísmo

Define-se como absenteísmo de corpo presente o fato de o trabalhador estar presente fisicamente no seu ambiente laboral, mas, devido a problemas intrínsecos, a sua concentração não está voltada para a atividade exercida. Hilton et al. (2009) chamam esse caso de "extensionismo". Para Aguiar e Oliveira (2009), a ausência mental do trabalhador ocorre quando ele está presente fisicamente no ambiente de trabalho, e a sua atividade não traz resultados como deveria, devido a alguma dispersão caracterizada por ausência mental durante o período laboral. Lima (2012) acrescenta que o fato remete ao trabalhador que comparece à empresa, mas tem uma produção insatisfatória, não produzindo o que seria esperado de sua função.

Esse tipo de absenteísmo também pode ser considerado como furto de tempo por parte do trabalhador, visto que ele é remunerado por esse dia. O empregador, por sua vez, imagina que o profissional tenha realmente se concentrado e desempenhado suas funções de forma produtiva. Para Ogata e Simurro (2009), o estar presente no ambiente de trabalho, mas, por vários motivos, produzir aquém da sua capacidade, constitui o fenômeno denominado presenteísmo.

O presenteísmo é, portanto, outro termo usado para designar o ausentismo de corpo presente. Lima (2012, p.126) reconhece o presenteísmo como o "inimigo oculto da produtividade" ou "ameaça invisível" à organização. Calzaretta (2007, p. 27) entende o termo como

um neologismo criado para indicar o oposto ao absenteísmo. Metaforicamente se refere a "estar presente no trabalho, mas sem trabalhar. O presenteísmo é socialmente construído, expressa-se nas interações sociais e está associado a fatores biopsicossociais que afetam o desempenho do trabalhador.

Como o próprio nome já diz, o presenteísmo implica estar presente no ambiente corporativo, porém isso não significa que o colaborador esteja contribuindo inteiramente para a produtividade da organização naquele dia, seja por distração ou por desperdiçar o seu tempo fazendo outras atividades que não são ligadas à função

exercida. Portanto estar presente fisicamente não significa que o trabalhador esteja mentalmente presente para realizar as atividades para ele demandadas.

Lima (2012, p. 129) acrescenta que

O presenteísmo surge como uma “doença” organizacional, que afeta o recurso mais precioso da empresa: o trabalhador, pois ele vai estar presente na empresa, porém não produz o que seria o esperado de sua capacidade laborativa, seja por falta de engajamento ao serviço ou por problemas de saúde, de ordem física ou psicológica, causando desgastes tanto para o colaborador como para os gestores de recursos humanos.

Aguiar e Oliveira (2009, p. 97) afirmam que essa ausência

[...] é uma atitude para fugir de um ambiente de trabalho desagradável. Se o trabalhador estiver mentalmente ausente, as suas atividades também não serão realizadas, podendo acarretar também baixa produção. O absenteísmo mental prejudica o andamento dos trabalhos tanto quanto a ausência física.

Para Lima (2012, p.130), a principal diferenciação entre o presenteísmo e o absenteísmo

[...] reside no fato de que, neste caso, o trabalhador comparece ao trabalho, mas os problemas de saúde o impossibilitam de produzir o que deveria ou o que seria a sua capacidade. Afeta tanto o volume de trabalho (em regra, a pessoa pode trabalhar mais devagar do que de costume ou precisar repetir tarefas), como sua qualidade (a pessoa pode cometer mais erros ou erros mais sérios – a desatenção ao serviço se torna mais frequente), em outras palavras, seu desempenho passa a ser insatisfatório.

Portanto o presenteísmo ou absenteísmo de corpo presente pode sinalizar tanto o fato de a pessoa, estando doente, permanecer no ambiente corporativo, por receio de ser desvinculada da empresa, apresentando um desempenho abaixo da média, como também o caso da pessoa que não está doente e que decide permanecer no ambiente organizacional, para ser remunerada por uma carga horária cumprida, porém sem se dedicar realmente ao seu trabalho, perdendo tempo com conversas desnecessárias, desempenhando suas funções com preguiça, sem organização e sem sequência nas tarefas, realizando atividades não relacionadas à empresa.



Vale ressaltar que o ausentismo de corpo presente foi explanado neste trabalho a fim de esclarecer os tipos de absenteísmo. Sendo assim, é viável deixar claro que o tema presenteísmo, não será alvo da presente pesquisa.

## 2.4 Fatores causais

O absenteísmo é uma forma frequente de inadaptação profissional, insatisfação e de risco de adoecimento. De acordo com Ferreira, R. et al. (2007), Oliveira et al. (2008) e Garcia e Silva (2009), o absenteísmo numa instituição é caracterizado por múltiplos fatores. Ferreira, R. et al. (2012) acrescenta que, além de ser um fenômeno complexo, possui diversos constructos que ainda sofrem variações. Já para Marziale e Silva (2000), o absenteísmo pode estar diretamente relacionado às condições de trabalho. Portanto o ausentismo é considerado o reflexo de que algo não está bem com o indivíduo ou com a relação organização/profissional, e a causa do problema é diversificada, pois vários são os fatores que antecedem e provocam o ato de faltar ao trabalho.

Souza e Mendes (2008) relacionam os fatores psicossociais, culturais e socioeconômicos como influenciadores dos índices de absenteísmo. Couto (1987) afirma que o absenteísmo é decorrente de um ou mais fatores causais, tais como fatores de trabalho, sociais, culturais, de personalidade e de doenças.

O referido autor alerta que não parece existir uma relação precisa de causa e efeito, mas sim um conjunto de variáveis que podem levar ao absenteísmo. Corroborando esse pensamento, Quick e Lapertosa (1982) consideram o absenteísmo ou ausência no trabalho como um fenômeno multifatorial. Para Penatti et al. (2006, p. 4), as principais causas do absenteísmo são:

[...] doença efetivamente comprovada e não comprovada, razões diversas de caráter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, baixa motivação para trabalhar, faltas voluntárias por motivos pessoais, problemas de transporte, dificuldades financeiras, supervisão precária da chefia e políticas inadequadas da organização.

Esses autores defendem ainda que o absenteísmo pode ser atribuído tanto a causas conhecidas quanto a causas ignoradas. Nishio (2010) acrescenta que nem sempre as faltas são atribuídas aos empregados. Doenças, faltas, problemas com locomoção, desmotivação, problemas familiares, políticas inadequadas na empresa,

supervisão ineficaz, acidentes de trabalho são outras possíveis causas do fenômeno.

Portanto entende-se que o absenteísmo pode estar diretamente relacionado a diversas causas, por exemplo: as tarefas laborais, ao turno, aos benefícios, aos aspectos ligados a liderança deficiente, ao acesso ao atendimento médico, a idade, as condições de trabalho, aos programas de motivação e qualidade de vida, a organização da empresa, a falta de medidas de avaliação e ao controle das faltas e frequência.

Para Silva e Marziale (2000), os riscos ocupacionais variam de acordo com as atividades exercidas e o meio ambiente. Assim, a sobrecarga de risco pode desencadear prejuízo para a saúde do trabalhador, provocando o absenteísmo. O absenteísmo de longa duração é considerado por Ferreira, R. et al. (2012) como reflexo das condições de saúde e de problemas familiares do funcionário.

Hilton et al. (2009), em um estudo com 54.264 empregados que trabalhavam em tempo integral, pesquisaram a relação entre absenteísmo e aflição psicológica, com base no método do trabalho do Outcomes Research T Project Cost-benefic (WORC). Concluíram que, quanto maior o índice de aflição psicológica, mais elevado é o índice de absenteísmo. Segundo Santos et al. (2011, p. 5),

As consequências do absenteísmo-doença, além de atingirem o trabalhador e as organizações, alcançam o âmbito político-governamental e socioeconômico, por exemplo: na instituição de trabalho, a baixa na mão de obra reduz a produção e aumenta a sobrecarga para os trabalhadores que permanecem em seus postos de trabalho; os tributos pagos pelos cidadãos ao governo são utilizados no pagamento dos benefícios dos trabalhadores afastados do trabalho por motivo de doença; estes, muitas vezes, têm sua renda reduzida devido à perda de benefícios gozados desde que desempenhem suas tarefas de trabalho, aumento com os gastos médicos e terapêuticos para o tratamento da sua enfermidade, bem como é comum serem tachados de fraudadores, principalmente quando são vinculados a uma instituição pública.

Para Silva e Marziale (2000), os problemas de saúde são considerados um grande fator gerador das ausências ao trabalho. Eles acrescentam que muitas das medidas de prevenção devem ser aplicadas nesta área, porém sem esquecer os outros fatores predeterminantes. Lima e Pedroni (2013, p. 16) acrescentam que

Algumas faltas são causadas por motivos médicos, doenças, desse modo, o funcionário satisfeito pode ter uma falta justificada. Porém, os insatisfeitos não planejam necessariamente faltar, mas, se tiverem que fazê-lo, o farão.

Em contrapartida, Brant e Gomez (2005, p. 2) evidenciam que

[...] o trabalhador poderá, devido ao medo do desemprego, fazer o uso inapropriado das licenças médicas, pois, como “doente”, teria o emprego assegurado, garantindo assim a sensação de segurança no trabalho, ou mesmo desenvolver a aspiração de aposentadoria, o que possibilitaria que o indivíduo não precisasse mais enfrentar as dificuldades diárias de um ambiente de trabalho.

Outra razão que deve ser considerada é a vontade interna do colaborador em se desligar da empresa. O funcionário faz uso da falta como estratégia comportamental para levar vantagens sobre a empresa. Com isso concorda Silva (2001), quando afirma que há funcionários que querem deixar seu emprego, mas não são capazes de fazê-lo. Esses colaboradores tentam forçar uma demissão por parte da empresa, para poder receber os direitos do seguro desemprego, provocando, assim, outras formas de afastamento, como a apatia, a sabotagem ou a queda de qualidade do trabalho.

Tradicionalmente, o absenteísmo sempre foi visto como um indicador de mau desempenho individual, bem como a violação de um contrato implícito entre empregado e empregador, afirma Smith (2011). Nesse sentido, o profissional, ao assinar um contrato com a organização, faz também um contrato psicológico e, com o decorrer do tempo, ele percebe que as expectativas criadas não foram atendidas.

De acordo com Bowditch e Bueno (2004), a ligação entre o indivíduo e a organização, representada pelas expectativas de cada um, é chamada de contrato psicológico. Trata-se de um contrato idealizado, isso porque as recompensas materiais e os benefícios são especificamente estipulados, acordados e assinados no contrato físico, situação que não ocorre com os fatores considerados psicológicos, que, em sua maior parte, não são escritos e nem falados, sendo somente idealizados na mente do indivíduo.

Corroborando esse entendimento, Schermerhorn et al. (1999) também consideram que o absenteísmo e a rotatividade podem ocorrer porque o colaborador cria expectativas irreais no processo de recrutamento. Assim, quando há uma enorme sensação de decepção por parte do funcionário, há uma tendência maior de que ele se ausente do serviço. Então, como esses contratos não garantem necessariamente que expectativas idealizadas por ambas as partes sejam

concretizadas, é gerada a quebra do contrato implícito. Após essa quebra, o funcionário, não se sentindo satisfeito com as atitudes do empregador, decide faltar ao trabalho para demonstrar toda sua decepção e indignação.

Assunção e Oliveira (2009, p. 354) explicam que:

A intensificação do trabalho supõe fazer a mesma coisa mais rapidamente. Contudo o processo de intensificação provoca a degradação do trabalho não só em termos de qualidade da atividade, mas também da qualidade do bem ou do serviço produzido. Confrontados com a falta de tempo, os trabalhadores limitam a atividade em suas dimensões centrais, que seriam manter o controle da turma e responder aos dispositivos regulatórios. Vale ressaltar que o sofrimento no trabalho, associado ao adoecimento, em estudos específicos, está sempre ligado a um conflito entre a vontade de bem fazer o seu trabalho, de acordo com as novas regras implícitas da profissão, e a pressão que os leva a certas regras para aumentar a sua produtividade.

A intensificação do trabalho é um fator que deve ser considerado como uma das causas de ausência laboral. Conforme Ferreira, E. et al. (2011), a falta de um profissional pode sobrecarregar os demais trabalhadores, exigindo deles um ritmo mais acelerado e responsabilizando-os por um volume maior de trabalho.

Calgarotto e Pinheiro (2010, p. 167) afirmam que

Pode haver, ainda, uma sobrecarga aos funcionários no momento em que a tarefa do absenteísta precisa ser feita, e outras pessoas terão que cobrir essa ausência, sem deixar de atender às exigências de sua própria função. Essa situação pode gerar um novo absenteísta que, fatigado pela sobrecarga, ausenta-se também. Forma-se, então, um círculo vicioso no qual um absenteísta pode gerar outras ausências.

Longas jornadas de trabalhos ou horários pouco flexíveis podem gerar o absenteísmo, afirmam Silva e Marziale (2000). Souza e Mendes (2008) relacionam o fator da dupla jornada de trabalho como um dos motivos que contribuem para essa situação. Portanto, quando a carga horária do colaborador é pesada, a vida pessoal do funcionário passa a girar em torno de seu trabalho. Esse fator pode levar o funcionário a se atrasar na chegada ou até mesmo a não comparecer à empresa.

Já para Calgarotto e Pinheiro (2010), o absenteísmo pode ser um indicativo da insatisfação do funcionário em relação ao seu trabalho, o que pode estar articulado desde a uma inadaptação à sua tarefa até a aspectos da cultura organizacional. Lee e Eriksen (1990) apud Penatti et al. (2006) indicam que o

absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, e a ausência pode ser considerada uma forma de se afastar de pequenas situações indesejáveis.

Corroborando esse pensamento, Silva e Marziale (2003) acrescentam que o absenteísmo tem se traduzido em insatisfação, desmotivação e sobrecarga da equipe de trabalho. Schermerhorn et al. (1999) concordam que a satisfação no trabalho também influencia o absenteísmo. Eles acrescentam que trabalhadores mais satisfeitos com seus empregos tendem a ter melhor registro de presença e estão menos propensos a faltar por motivos não explicados do que os insatisfeitos. Inoue et al. (2009) concordam que o absenteísmo, em geral, também se relaciona com o grau de satisfação no trabalho e nem sempre as causas estão somente no trabalhador.

A observação de fatores como condições de trabalho, natureza da supervisão, estilos de liderança, participação na tomada de decisões e relacionamentos profissionais, de acordo com Penatti et al. (2006), pode ajudar a entender o impacto do absenteísmo nas organizações. Conclui-se que os problemas vinculados às relações laborais também são agravantes importantes na decisão de faltar.

Para Smith (2011, p. 1), “ o absenteísmo antes era visto como um problema de gestão e enquadrado em termos econômicos ou quase econômicos.” Hoje o problema é percebido de forma muito mais ampla dentro das organizações. As relações entre colaborador e empregador, colaborador e cliente ou entre colaborador e gestor também são fatores desencadeantes do problema.

Estilos de gestão muito autoritários, diretivos, tendenciosos, paternalistas ou laissez-faire podem influenciar na decisão de não ir trabalhar. Silva e Marziale (2000) afirmam que os líderes, muitas vezes, são os responsáveis pelo aumento ou pela redução do indicador de absenteísmo dentro dos setores, pois são eles que estão diretamente ligados aos colaboradores e, de alguma maneira, interferem na satisfação dos funcionários com o cargo exercido.

A política organizacional é outro fator que pode determinar a ausência ao trabalho. Horários pouco flexíveis, que não oferecem autonomia para os funcionários gerirem as suas próprias necessidades de tempo pessoal, podem aumentar as ausências não programadas. Spector (2002) faz uma contribuição nesse sentido, ao articular a temática da ausência às políticas e à cultura da empresa. A manutenção

inadequada ou a falta de um programa de manutenção e acompanhamento das faltas, a inexistência de um programa de valorização do capital humano, de valorização profissional ou de retenção de talentos são fatores que podem interferir no aumento do ausentismo. Ferreira et al. (2007) acrescenta que a solução do problema depende de políticas e mecanismos de controle interno e, em especial, de ações governamentais.

Para Hilton et al. (2009), as taxas de absentismo são as métricas básicas que orientam a política corporativa para investimento em cuidados de saúde dos funcionários. Nishio (2010) acrescenta que as causas do ausentismo precisam ser diagnosticadas para controle político da organização. Lacombe e Heilborn (2003) afirmam que, diante desses acontecimentos, cabe ao RH identificar as causas, visando o problema com o intuito de implementar uma política que auxilie todos os sistemas produtivos da organização, diminuindo assim o absenteísmo e aumentando o comprometimento organizacional. Os autores concordam que um elevado absenteísmo pode ser indício de políticas de pessoal deficientes ou de descontentamentos.

Calgarotto e Pinheiro (2010) observaram que, em empresas onde há uma cultura que facilita a ocorrência do absenteísmo, os funcionários não faltantes acabam por sentir-se desestimulados e desvalorizados em relação aos faltantes e passam a praticar o mesmo comportamento.

Para esses autores, nas empresas onde existe uma cultura de ausência, cujas pessoas estão habituadas a faltar e a organização não dá maior importância para tal fato, o número tende a ser mais elevado, e as faltas ocorrem por motivos de menor importância, o que, corriqueiramente, observa-se nos casos de absenteísmo acompanhados. Assim, em cada empresa, a causa do absenteísmo pode ser de origem diferente, sendo sempre necessário fazer uma análise de cada sistema para detectar as suas verdadeiras causas.

Böckerman e Ilmakunnas (2006) elucidam que condições de trabalho adversas também contribuem para as ausências, principalmente quando há interação com salários inadequados e percepção de desvalorização do trabalhador no ambiente de trabalho. Nessa mesma linha, Martinato et al. (2010) acreditam que o próprio ambiente de trabalho pode ser o causador do adoecimento e, por consequência, do afastamento do profissional. Portanto os trabalhadores tendem a

adoecer quando as condições de trabalho não são favoráveis. Ainda nessa abordagem, Tauffer e Coltre (2007) justificam a necessidade de as organizações adotarem políticas de recompensas para minimizar o absenteísmo.

Assim, condições precárias de trabalho, remuneração não equivalente ao serviço executado, inexistência de um programa de remuneração por produtividade, falta de estímulo, falta de perspectiva de crescimento profissional e sentimento de desvalorização social da profissão também podem ser considerados agravantes do problema.

Em estudos realizados por Ferreira, R. et al. (2012), a idade foi percebida como um fator gerador de poucos dias de ausência. Também Reis et al. (2003), Primo et al. (2010), Lim et al. (2002), Vahtera et al. (2001) e Ferreira, C. et al. (2012) destacam a relação positiva entre a faixa etária e o número de ausências no trabalho. Souza e Mendes (2008) consideram o gênero e a faixa etária como alguns dos fatores relacionados ao absenteísmo. Identificaram em seus estudos que pessoas jovens tendem a abster-se mais do trabalho do que as pessoas mais velhas. Assim, ter mais idade gera poucos dias de ausência, e ter menos idade é um fator que contribui para o aumento do absenteísmo. Esses autores afirmam que as mulheres faltam mais que os homens devido jornada profissional e doméstica.

Já Silva (2003) afirma que colaboradores que trabalham em funções menos qualificadas apresentaram maiores eventos e dias de afastamentos. Tauffer e Coltre (2007) acrescentam que essas pessoas são influenciadas pelos fatores intrínsecos e extrínsecos do trabalho, por práticas de recompensas e punições exercidas pela organização. Portanto o que leva um colaborador a tomar a decisão de faltar é algo muito interno e que, muitas vezes, sofre influência de fatores externos da organização. Os prêmios de recompensa oferecidos pela produtividade do colaborador, assim como as punições dadas pelos gestores interferem na diminuição das faltas laborais.

Silva e Marziale (2000, p. 47) afirmam que

O que leva um colaborador a vir a faltar é algo muito pessoal, não se tem um fator generalizado para este ocorrido, as organizações podem trabalhar focando ambiente de trabalho ou até mesmo as necessidades dos próprios funcionários, mas assim mesmo não atenderão as expectativas de todos.

Dessa maneira, atividades que não são estimulantes para o colaborador, assim como as funções menos qualificadas, levam o profissional a pensar que sua capacidade de produção não está sendo valorizada, o que o faz tomar a decisão de não ir ao trabalho. Por outro lado, Umann et al. (2011) observaram em suas pesquisas com trabalhadores com vínculo permanente que, quanto o grau de complexidade das atividades laborais, maior será a prevalência para ausência do colaborador.

Outros fatores como a estabilidade, conforme Reis et al. (2003), evidenciam a existência de relações entre afastamento e vínculo empregatício. Nos estudos realizados por esses autores, eles demonstraram que

[...] a chance de um trabalhador com vínculo permanente afastar-se temporariamente do trabalho foi maior que aquela apresentada pelos funcionários sem vínculo estável, sendo a média de dias de afastamento maior entre os estatutários (REIS et al., 2003, p. 673).

Outros fatores como prisão, problemas financeiros e motivos de força maior – como greves, manifestações populares, catástrofes naturais e problemas com o transporte – são outras possíveis causas do ausentismo laboral. Nishio (2010) acredita que o índice de absenteísmo puro deve abordar todo o tipo de ausência, inclusive as justificadas.

Giomo et al. (2009) consideram

[...] haver diferença de comportamento entre os trabalhadores de regimes estatutários e temporários, sendo os primeiros os que mais faltam, talvez porque os temporários se preocupam com sua possível demissão, considerando a instabilidade do emprego.

Para Barboza e Soler (2003),

Elevados índices de absenteísmo por doenças podem ser provenientes de situações como exercício profissional demarcado por atividades frequentemente fragmentadas de tarefas, rígida estrutura hierárquica para o cumprimento de rotinas, normas e regulamentos, dimensionamento qualitativo e quantitativo insuficiente de pessoal.

Portanto o fenômeno absenteísmo apresenta um alto grau de complexidade, já que são inúmeros os constructos que influenciam o aumento do problema. Como ressaltam Aguiar e Oliveira (2009), o absenteísmo não resulta de um único fator. Ele



sofre variações de fatores internos e externos, tanto do indivíduo quanto das organizações.

Apesar de todas as considerações feitas pelos autores sobre as causas do absenteísmo, o presente estudo trata das faltas advindas da resistência as políticas institucionais, da remuneração, do estilo de gestão, da insatisfação, das condições de trabalho e da estabilidade oferecida ao colaborador.

## **2.5 Consequências do absenteísmo**

Consequência é o efeito, o resultado ou a reação de uma ação anterior sobre outro fator. Pode-se definir consequência do absenteísmo como um efeito, uma reação ou um resultado advindo das ausências dos colaboradores ao trabalho. Figueiredo et al. (2010) afirma que, de modo geral, o ausentismo traz muitos prejuízos a todos os segmentos. Corroborando essa ideia, Silva et al. (2013) destacam que o absenteísmo causa prejuízos em todas as áreas, tanto na pública quanto na iniciativa privada. Portanto, inúmeros são os prejuízos causados no desempenho das instituições tanto particulares quanto nas públicas.

Marques et al. (2011) acrescentam que minimizar o absenteísmo é um dos desafios das organizações, visto que tal fenômeno é considerado como um grande causador de prejuízo econômico tanto para o trabalhador como para a organização. Para Aguiar e Oliveira (2009), as consequências do absenteísmo estão diretamente ligadas ao aspecto financeiro das organizações. Nesse sentido, Soares e Silva (2007) firmam que, entre as mais graves e usuais consequências do absenteísmo para as organizações, ressalta-se a queda dos lucros.

Também Robbins (2002) aponta que o absenteísmo gera um custo anual estimado em mais de 40 bilhões de dólares nas empresas norte-americanas, sendo que um dia de falta do empregado gera para o empregador um custo de 100 dólares. Considerando o exposto, o impacto da ausência do trabalhador afeta profundamente o setor financeiro das organizações.

Porém, além do déficit no caixa da empresa, o absentismo gera outros impactos em toda a estrutura do ambiente organizacional. Inoue (2009) afirma que o absenteísmo ou a ausência não programada do funcionário ao trabalho interfere nas condições laborais e na sobrecarga de trabalho. Portanto a ausência pode levar à

desorganização, à desestruturação no quadro de recursos humanos e no ambiente organizacional, podendo também sobrecarregar outro funcionário, sobrepondo-lhe tarefas. Schermerhorn et al. (1999, p. 98) acreditam que

[...] tanto o absenteísmo como a rotatividade podem custar muito caro para as organizações, pois, para substituir um funcionário, é preciso recrutar, selecionar e treinar outra pessoa, e pode levar algum tempo até que o desempenho do recém-contratado atinja o padrão do funcionário anterior; isso é muito caro para as empresas.

Ao desestruturar o clima e o ambiente organizacional, a ausência do colaborador gera, por sua vez, estresse no gestor e nos demais membros da equipe. Isso ocorre porque, diante da ausência de um profissional, o gestor precisa tomar providências rápidas para substituí-lo, e quem o substitui nem sempre terá o mesmo desempenho do colaborador que faltou. Isso gera, portanto, um sentimento de preocupação, estresse e insegurança, já que o substituto pode ser de um nível maior ou menor de habilidade do que o funcionário afastado, podendo ou não desempenhar o trabalho como o esperado. Oliveira e Augusto (2008) entendem que a ausência do trabalhador causa problemas para a equipe, porque influencia negativamente na prestação do cuidado ao usuário.

A equipe de trabalho também é contaminada pelo estresse e pela insegurança, pois, diante da ausência de um membro, os demais sabem que terão que despende mais tempo e energia para suprir a falta do colega na produção.

Já Lipp (2002, p. 129) discorre sobre as consequências negativas do estresse, como: a fadiga, a agitação, a dinomia, a inadaptação, o absenteísmo, a fuga e a doença. Considerando essas consequências, pode-se afirmar que o estresse em lidar com um ambiente conturbado provocado pela ausência de um trabalhador pode gerar a inadaptação das atividades e formar um ciclo de ausentismo. Kreitmaier e Rosa (2011) afirmam que esse fenômeno é uma problemática da gestão de Recursos Humanos, que precisa saber lidar com a ruptura no fluxo regular das atividades e com a perda da agilidade do trabalhador.

Para Aguiar e Oliveira (2009), o problema tem sido um fator de preocupação para as organizações, que dependem do comprometimento de seus funcionários. Já Inoue et al. (2009) acrescentam que o problema gera a insatisfação do trabalhador, e qualidade de serviços é prejudicada. O estresse e a insegurança, de alguma maneira, interferem na satisfação e no comprometimento dos colaboradores, que,

por sua vez, julgam que estão sendo injustamente remunerados pela atividade exercida em dobro e decidem faltar ao serviço.

Bohlander et al. (2003) afirmam que, quando os funcionários faltam, isso incorre em custos diretos de salários perdidos e na diminuição de desempenho. Nishio (2010) acrescenta que o absenteísmo repercute na produtividade; para Aguiar e Oliveira (2009), o fenômeno afeta significativamente a produção e, conseqüentemente, diminui a qualidade de serviços prestados aos seus clientes. Portanto, o fenômeno resulta na diminuição da produtividade; no aumento do custo de produção, que reflete no custo final do produto, o que, por sua vez, aumenta o preço do produto repassado ao consumidor.

Não se deve esquecer o aumento do custo da Previdência Social, com repasse das despesas à sociedade. Silva (2003,p. 23) afirma que:

[...] a Previdência Social perde em valores, pois arca com pagamento do benefício ao segurado pelo prazo que o mesmo (sic) permanece afastado. Por outro lado, também ocupa a já tão assoberbada perícia, prolongando o tempo de acesso de outros segurados aos benefícios.

Silva (2003, p. 25) considera que

[...] o absenteísmo gera perdas para todos os atores envolvidos: empresa, trabalhador, Previdência Social, Ministério do Trabalho, Ministério da Saúde e para a sociedade em geral. O trabalhador perde financeiramente em dias de afastamento de suas atividades (porque a Previdência Social honra com apenas parte do seu salário de contribuição) e, principalmente, em saúde e qualidade de vida.

Silva (2003) acredita que a empresa perde pelo significado social, institucional e financeiro. Para Marziale e Silva (2000), o reflexo do problema não está só na qualidade e produtividade laboral, mas também na vida do trabalhador. Já Silva (2003) entende que o país perde financeiramente com o tempo de improdutividade do trabalhador, com o custo humano e com os custos indiretos, como o tratamento de saúde.

Portanto, além de interferir nos fatores de qualidade da empresa, na imagem da instituição, no desempenho das pessoas, no clima organizacional, no desempenho, na prestação de serviço ao consumidor, o problema também é causador de um elevado custo para os cofres públicos, prejudicando, assim, toda a sociedade.

## 2.6 Absenteísmo no Brasil

O absenteísmo no Brasil é um fenômeno crescente, porém pouco pesquisado, conforme afirma Cunha (2007). Por meio da pesquisa bibliográfica, foi possível perceber que na área da enfermagem é que se encontra a maior parte dos trabalhos científicos que abordam esse tema. Verificou-se que o número de produções científicas sobre o tema baseadas em empresas privadas é pequeno, sendo ainda mais reduzido quando se trata de setor público e da educação. Stein e Reis (2012) afirmam que há poucas pesquisas existentes sobre o fenômeno na esfera pública, bem como não se observa um discurso com maior ênfase por parte dos gestores públicos no sentido de identificar e minimizar o problema. Portanto o absenteísmo no país, além de ser pouco pesquisado, também não tem sido alvo de políticas públicas voltadas para redução do fenômeno. Stein e Reis (2012, p. 37) afirmam que

[...] apesar de o Estado ainda não se envolver na questão do absenteísmo, a iniciativa privada está se movimentando no sentido da compreensão e adoção de medidas preventivas e corretivas a fim de minimizar as consequências das doenças do trabalho e dos acidentes em serviço.

Enquanto no setor público é visível a carência de propostas que visem reduzir o problema, nas empresas privadas já existem programas de intervenção e de controle do absenteísmo. Junkes e Pessoa (2010) defendem que, em um país como o Brasil, cujo padrão salarial não permite perdas, algumas causas do absenteísmo estão maquiadas sob a forma de absenteísmo-doença. Isso estimula formas indiscriminadas de justificativas das faltas por intermédio de atestados médicos.

Em junho de 2011, o Ministério da Previdência Social (MPS), na apresentação do resultado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), divulgou um estudo sobre a evolução nas concessões do auxílio-doença. Conforme a TAB. 3 a seguir, só em 2011 os gastos do país com auxílio-doença somaram cerca de R\$1.224.146.164 (um bilhão, duzentos e vinte e quatro milhões, cento e quarenta e seis mil e cento e sessenta e quatro reais).

Tabela 3 - Evolução da concessão de auxílio doença no Brasil

Ano	Despesas médias mensais	Crescimento
2002	680.302.355	33,5%
2003	882.090.696	29,7%
2004	1.195.179.205	35,5%
2005	1.405.701.269	17,6%
2006	1.320.690.899	-6,0%
2007	1.393.250.560	5,5%
2008	1.219.404.078	-12,5%
2009	1.159.440.169	-4,9%
2010	1.167.844.140	0,7%
2011	1.224.146.164	4,8%

Fonte: MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, (2011, p. 1).

Portanto, o gasto do país com o absenteísmo por motivo de doença ou alguma patologia profissional cresceu muito após o ano de 2003, e o valor despendido para o pagamento dessas concessões é relativamente alto. Vale salientar que esses são os gastos do país somente com o auxílio-doença, sem levar em consideração a falta voluntária, a compulsória e a legalizada.

Se se pensar na substituição de professores doentes, ver-se-á que a situação é ainda mais alarmante, porque, quando o professor é substituído, ele gera outro impacto, já que, além do prejuízo financeiro, há o prejuízo na aprendizagem dos alunos.

## 2.7 Absenteísmo docente

Define-se absenteísmo docente como a falta ou atraso do professor ao ambiente escolar. Conforme Guerrero et al. (2012), a ausência de professores é um problema comum e grave nos países em desenvolvimento. Em contrapartida, Miller et al. (2008), baseados em sua pesquisa, afirmam que o absenteísmo dos professores está se tornando um problema nas escolas públicas norte-americanas. Para esses autores, é certo que um em cada três professores no país perdem mais de 10 dias de aula a cada ano. Portanto o ausentismo docente não é só um problema de países em desenvolvimento, e sim um problema mundial (OCDE,2010). O absenteísmo, bem como o fato de privar os alunos de aulas, gera problemas para os administradores das escolas, além de diminuir o prestígio dos professores junto aos pais.

Silva et al. (2013) afirmam que, no Brasil, o afastamento de professores apenas com problemas vocais gera um prejuízo de aproximadamente 100 milhões de reais/ano. Mestre e Ferreira (2011) acrescentam que esse valor estimado pode ser ainda maior, se baseado na estimativa de que 2% dos professores tenham disfonia.

A Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2010, p. 242) revela que

[...] globalmente, o absenteísmo dos professores é um problema relativamente sério no Brasil: 32% dos professores lecionam em escolas cujos diretores afirmam que o absenteísmo “perturba muito ou perturba de alguma forma”

Zaponi e Silva (2009) confirmam que um dos aspectos que têm marcado a profissão docente é o absenteísmo, sendo este considerado um dos grandes problemas das escolas na atualidade. A falta do docente acontece em proporções que influenciam as dinâmicas da escola, sendo apontado como um desarticulador das relações educativas. Para a OCDE (2010), essa tradição de absenteísmo dos professores pode ser sintomática de uma série de problemas no âmbito do sistema escolar.

Para Silva et al. (2013), os motivos que levam ao absenteísmo do professor não se devem a doenças infecciosas como as gripes e resfriados, mas englobam uma série de problemas, tanto de ordem psicológica quanto somáticas. Zaponi e Dias (2009) explicam que o absenteísmo docente decorre de vários fatores relacionados a questões de ordem pessoal, profissional e relacionadas ao sistema de ensino.

Zaponi e Dias (2009, p. 5) destacam que

[...] várias são as situações causam o absenteísmo docente, dentre elas: a forma de organização e acompanhamento do trabalho; jornada de trabalho excessiva; legislação inadequada; problema de relacionamento no trabalho; problemas familiares e comportamentos consolidados no interior da escola, entre outros.

As licenças por doença dos docentes são inúmeras. Fato é que o professor está a cada dia mais doente e mais ausente da escola. Diversas são as doenças causadoras das licenças e afastamentos dos docentes, mas as ligadas ao aparelho respiratório e a transtornos mentais são as que apresentam maior incidência.

Conforme Zaponi e Dias (2009), o adoecimento dos professores ocorre principalmente na dimensão psíquica.

Silva et al. (2013) entendem que, quando os chamados presenteístas comparecem ao trabalho sem perfeita condição para a realização das tarefas que lhes são atribuídas, podem elevar os prejuízos, além do seu baixo rendimento, podendo resultar, em longo prazo, em maiores gastos para a recuperação de sua saúde, podendo chegar à indenização ou pensão por invalidez. Miller et al. (2008) observam também que as substituições para todos os professores ausentes nas escolas dos Estados Unidos custam pelo menos US\$ 4 bilhões ao ano – cerca de 1% dos orçamentos das escolas.

O absenteísmo docente de corpo presente é um fator preocupante nas escolas, já que muitos professores, por se sentirem extremamente responsáveis pelos alunos, continuam trabalhando doentes. Esses profissionais não procuram um médico para fazer o tratamento devido e, por um sentimento de culpa, muitos preferem lecionar doentes. Muitos docentes que agem dessa maneira trabalham, mas não desenvolvem o mesmo trabalho que conseguiriam realizar se não estivessem doentes, deixando muito a desejar.

Ressalte-se que mesmo sendo o absenteísmo docente de corpo presente um fator preocupante nas escolas, esse não será objeto desta pesquisa.

### 2.7.1 As bases legais do absenteísmo em Minas Gerais

Os professores estaduais possuem alguns benefícios que interferem no número de faltas da escola. Algumas faltas são abonadas, pois são faltas justificadas e são consideradas legais, o que possibilita aos professores se embasarem nestas leis para não terem prejuízo na remuneração. De acordo com o APÊNDICE B, o quadro demonstra as leis, requisitos e direitos assegurados as licenças, afastamentos e abonos que legalizam a ausência dos professores públicos de Minas Gerais, sem ônus para a carreira. As licenças e afastamentos classificam-se em:

- x Afastamento Voluntário Incentivado AVI
- x Afastamento por motivo de luto
- x Afastamento por motivo de casamento

- x Afastamento para mandato sindical
- x Afastamento para mandato eletivo
- x Afastamento para fazer campanha eleitoral
- x Afastamento da docência
- x Licença para tratar de interesses particulares (LIP)
- x Licença para tratamento de saúde
- x Licença para acompanhar pessoa doente da família
- x Licença paternidade
- x Licença maternidade
- x Licença maternidade por adoção
- x Licença para trabalhar na eleição
- x Férias-prêmio
- x Autorização para frequentar cursos, mestrado e doutorado, congressos e seminários
- x Abono por doação de sangue
- x Serviço militar
- x Convocação judicial

Entre os instrumentos citados acima, alguns foram revisados recentemente, como o direito que o professor tem de apresentar um atestado médico por mês. A orientação para a aplicação da Resolução SEPLAG nº 10/2004 SPS/DLNP nº01/2010 considera que nas faltas não previstas não é possível providenciar substitutos e que o abono para o professor nesses casos prejudica a carga horária do aluno, que, por exigência legal (Lei de Diretrizes e Bases da Educação–LDB, n.º 9394/96), deve ser cumprida. Portanto o art. 31 da Resolução n.º 10/2004, que estabelece normas complementares relativas ao registro, controle e apuração da frequência dos servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, não vem sendo aplicado aos servidores que atuam em escola.

As ausências do servidor ao trabalho pelos motivos previstos no artigo 31, que permite uma ausência mensal para o funcionário ir consultar um médico e o abono do dia por motivo de doação de sangue, estão temporariamente suspensas para evitar prejuízos para a carga horária letiva, pois, embora essas faltas possam ser



programadas com o diretor, dependem de uma substituição, o que nem sempre é possível de se providenciar tempestivamente. Saliente-se que recentemente a SEE-MG emitiu uma norma interna suspendendo por tempo indeterminado a Licença para tratar de interesses particulares (LIP).

Diversos instrumentos jurídicos estabelecem as regras do absenteísmo docente. A Lei Complementar 64/2002, alterada pela Lei Complementar 121/2011, instituiu o direito à falta médica, em que o servidor não perde vencimentos, não sofre descontos nem prejuízos de contribuição e de contagem de tempo para a aposentadoria.

O controle de frequência do servidor efetivo ou efetivado é feito, primeiramente, por cada escola, e, posteriormente, é encaminhada à Secretaria Regional de Educação, que, por sua vez, encaminha os dados para o Sistema de Administração de Pessoal do Estado de Minas Gerais (SISAP). Toda a documentação é arquivada em duas vias, nas escolas e nas Secretarias Regionais de Educação, e apenas os registros quantificados são enviados à diretoria responsável pelo processamento da folha de pagamento.

A falta do professor efetivo ou efetivado deve se comprovada com o atestado médico, sendo que o servidor deve ligar para a central do “Ligue Minas” e agendar perícia médica na unidade competente da SEPLAG no prazo máximo de três dias úteis após o afastamento do trabalho.

Quanto ao afastamento do contratado, as escolas arquivam o atestado médico original na pasta funcional do servidor e têm prazo de cinco dias úteis, após a data da emissão dos atestados, para encaminhar por meio de fax para a Secretaria Regional de Educação que, por sua vez, registra os dados referentes ao afastamento médico no SISAP. O afastamento é avaliado por um médico da Gerência de Assuntos Previdenciários (GAP).

Vale ressaltar que o médico poderá ou não homologar o afastamento. Quando necessário, o médico da GAP exige do segurado a realização de perícia médica na Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional (SCPMSO), que poderá conceder, reduzir ou negar o período sugerido. Em seguida, encaminha o resultado para a GAP para providenciar as medidas cabíveis.

No segundo semestre de 2013, a SEE-MG passou a exigir dos gestores escolares o preenchimento de uma notificação para os casos de faltas injustificadas

ao serviço consecutivas e/ou sucessivas dos servidores públicos estaduais na forma da Lei Estadual n.º 869/1952.

Nessa notificação, o professor é informado dos deveres dos servidores públicos estaduais, reforçando a assiduidade, a pontualidade e a observância das normas legais e regulamentares presentes no artigo 216, Incisos I, II e VI e também estabelecidas no Art. 5º, X, do Código de Conduta Ética do Servidor Público e Alta Administração Estadual, conforme Decreto n.º 43 885/2004, de 04/10/2004. Além disso, notifica-o de que as constantes faltas sem justificativas ao serviço impõem responsabilização administrativa, nos termos dos artigos 208 e 2011, da Lei Estadual n.º 869/1952.

De acordo com os diretores escolares, essa mudança normativa facilitou o uso das licenças médicas. Alegam que os designados faltam um dia e apresentam atestado médico com um determinando (CID), voltam a trabalhar e, passados alguns dias, faltam novamente, apresentando outro atestado médico de 5 (cinco) dias com outro CID, faltam frequentemente e de maneira fragmentada. Sendo este um problema muito grave a ser resolvido.

Uma instrução normativa de fevereiro de 2011 da Superintendência Central de Administração de Pessoal (SCAP) da SEPLAG modificou as regras para licenças e afastamentos dos servidores designados. Antes, todos os profissionais, tanto os contratados quanto os efetivos, quando se ausentavam por licença médica ou por algum tipo de afastamento, eram obrigados a passar por perícia médica na SEPLAG. Com a mudança dessa norma interna, os contratados não precisam mais passar por perícia médica na SEPLAG. Agora, os designados simplesmente apresentam o atestado na escola onde estão lotados e esta, por sua vez, encaminha-o para a Superintendência Regional que irá enviá-lo para a Gerência de Assuntos Previdenciários (GAP).

Assim, os contratados não faltam consecutivamente até que completem 15 (quinze) dias consecutivos para não precisarem passar por perícia médica no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Porém, como o designado que se ausenta e ultrapassa 10% (dez por cento) da carga horária do cargo assumido é dispensado imediatamente da sua função, há uma preocupação no sentido de os contratados não excederem esse percentual, pois, além da dispensa, ele ficará impossibilitado de assumir aulas no ano seguinte.

Para Tavares et al. (2009, p. 2)

[...] a legislação que regulamenta os contratos de trabalho é benevolente e, embora preveja regras punitivas para o alto absenteísmo, ações disciplinares e demissões raramente são aplicadas. Além disso, a forte sindicalização da categoria dificulta a implantação de medidas legais mais rigorosas.

Portanto, existem leis em Minas que estabelecem as regras do absenteísmo docente em Minas Gerais, porém estes instrumentos tem sido eficiente, já que não se tem dados precisos sobre as faltas incluídas em cada nomeação. Visto que é necessário, antes de qualquer punição, analisar os dados dos afastamentos, abonos e licenças e só posteriormente fazer uma intervenção, planejando ações que minimizem as faltas docentes.

## 2.7.2 Fatores que interferem no absenteísmo docente

### 2.7.2.1 Política pública

De acordo com as definições do QUADRO 1 (APÊNDICE J), entende-se política pública como um conjunto de ações do governo que visam produzir efeitos específicos para cada setor.

É responsabilidade do Poder Público estabelecer normas, regras, leis, direitos e deveres que estarão presentes na comunidade, assegurando regras gerais da vida da sociedade brasileira. Portanto é dever do Estado administrar recursos, estabelecer políticas públicas e a prática eficiente dos sistemas de saúde, educação, segurança e trabalho, garantindo a seguridade dos direitos humanos, individuais, sociais e políticos.

Para Assunção e Oliveira (2009, p. 354),

À medida que se tornam mais complexas as demandas às quais as escolas devem responder, também se complexificam as atividades dos docentes. Estes se encontram muitas vezes diante de situações para as quais não se sentem preparados, seja pela sua formação profissional ou mesmo por sua experiência progressiva.

Com a universalização do ensino fundamental básico e a expansão da rede pública, ocorreu uma maior complexidade das demandas profissionais na área da educação. Essa expansão aconteceu sem que as escolas estivessem preparadas para absorver e receber a todos. Um exemplo maior dessa situação foi a aceitação das matrículas dos alunos especiais nas escolas básicas, sem que elas tivessem sequer uma estrutura física adequada para recebê-los.

Na prática, essa tomada de decisão mais excluiu do que incluiu, já que grande parte do ambiente escolar não pode ser usufruído pelo indivíduo, pelo fato de muitas escolas ainda não serem adaptadas às suas necessidades, sem esquecer a preparação adequada dos profissionais da educação para atender a essa demanda.

De acordo com Assunção e Oliveira (2009), as políticas educacionais das últimas décadas provocaram mudanças que causaram grande impacto sobre a organização e a gestão escolar. Para esses autores, o absenteísmo docente pode ser derivado da retaliação à imposição de políticas públicas. A imposição de políticas públicas provocam situações como: a jornada de trabalho excessiva, legislação inadequada, maiores cobranças por resultados, ritmo acelerado de trabalho, maior tempo despendido, maior responsabilidade e complexidade nas realizações das tarefas docentes.

As mudanças no ambiente escolar vieram à tona sem que as escolas tivessem condições objetivas de atendimento, sem a estrutura física e humana preparada para a nova situação, o que gerou a intensificação do trabalho do professor. Augusto (2012) afirma que profissionais das escolas não são informados sobre as medidas políticas tomadas antes de sua publicação no Diário Oficial do Estado. Portanto os docentes não são questionados, não são ouvidos, não participam e não são informados das decisões tomadas pela Secretaria de Educação.

De acordo com Augusto (2012, p. 706),

Eles relatam que tomam conhecimento das medidas sobre a política educacional somente quando elas já estão definidas e prontas para execução. Os professores não participam do processo de elaboração e não são consultados sobre aspectos do contexto escolar, o que poderia contribuir, segundo eles, para uma melhor adequação das condições de trabalho nas escolas.

A jornada de trabalho é outro fator que deve ser levado em consideração. De acordo com Gasparini et al. (2006), no Brasil, as transformações na organização do trabalho docente trouxeram a exigência de novas competências, requeridas para modificar a atividade de ensinar, e, pelo fato de o Estado não ter promovido os meios compatíveis, criou-se uma sobrecarga de trabalho para os professores.

Segundo Assunção e Oliveira (2009, p. 351),

As mudanças mencionadas resultam em certa configuração dos sistemas educativos nos seus aspectos físicos e organizacionais, o que vem acompanhado de relativa responsabilização da gestão escolar pela adoção de critérios de eficácia, produtividade e excelência. Assim, observa-se paradoxalmente a noção de justiça social mesclada aos princípios de eficácia que passam a orientar as políticas públicas educacionais, revelando em certa medida um movimento contraditório: a democratização do acesso à escola dá-se ao custo da massificação do ensino.

Segundo Oliveira e Augusto (2008, p. 84),

O acréscimo de tarefas, projetos, atividades, disciplinas, conteúdos, carga horária e programas, além do excessivo número de alunos em sala de aula – somados às várias turmas, turnos e escolas onde lecionam – desgastam e exaurem os professores. Diante dessa situação, estes ficam impossibilitados de refletir sobre o sentido e o andamento de sua prática, o que provoca uma situação de alienação com seu trabalho, o qual vai perdendo seu significado como atividade vital concreta – como satisfação da condição humana em sua capacidade de criação, planejamento e execução.

Isso vem mostrar que, a cada dia, mais tarefas são delegadas aos profissionais docentes e mais do seu tempo é necessário para que ele possa responder aos anseios da instituição de ensino que os contrata, mantendo, por sua vez, uma boa qualidade de ensino para os alunos. Assunção e Oliveira (2009) vão ao extremo ao afirmarem que o processo de intensificação do trabalho vivido pelos docentes das escolas brasileiras na atualidade pode, além de comprometer a saúde desses trabalhadores, pôr em risco a qualidade da educação e os fins últimos da escola.

Augusto (2012, p. ) afirma que

[...] os professores se sentem cobrados pelos resultados escolares no SIMAVE/PROEB, por parte da Secretaria de Educação, sentem-se insatisfeitos e, dessa forma, os conflitos e as tensões no ambiente de trabalho são frequentes, ocasionados pela falta de condições adequadas de trabalho.

Vários professores trabalham em, no mínimo, duas escolas para poderem se manter financeiramente. O fato de ter dupla função desencadeia várias situações que podem levar ao adoecimento ou à falta ao trabalho. De acordo com Augusto (2012, p. 12),

Muitos dos professores que compareceram aos Núcleos trabalham em mais de uma escola ou dobram turno na mesma escola. Por tal razão, eles têm um número elevado de alunos e suas atribuições são intensificadas. Eles têm dificuldade em participar de todas as atividades escolares e são cobrados nesse sentido.

Assunção e Oliveira (2009) acrescentam que a carga de trabalho é redobrada, tendo em vista a pressão temporal, pois são necessários investimentos de tempo e energia não apenas para desenvolver planos de aula, mas também para elaborar ou garantir a interface com a comunidade ou os demais órgãos do sistema educacional.

Portanto, devido ao aumento da quantidade das atividades extraclasse, a qualidade de vida desses profissionais está comprometida. Isso ocorre porque a quantidade de tempo exigida para conseguir elaborar e corrigir provas e trabalhos aumentou. Sem esquecer o tempo demandado especialmente para participar de reuniões pedagógicas, reuniões de colegiados, reuniões com pais de alunos e demais atividades desenvolvidas pela escola.

Assunção e Oliveira (2009, p. 364) afirmam que:

[...] o fato de executar outras tarefas durante o curso da ação principal, atender ao aluno individualmente e controlar a turma coletivamente e preencher múltiplos instrumentos e formulários de controle são dimensões da intensificação do trabalho que implicam regular na urgência. Situações de sobreposição de tarefas podem explicar o cansaço físico, vocal e mental do docente.

De acordo com Assunção e Oliveira (2009), a intensificação do trabalho se dá tanto em termos qualitativos, caracterizados pelas transformações da atividade sobre pressão temporal, quanto em termos quantitativos, relacionados ao aumento do volume de tarefas. O módulo II, também chamado de atividade extraclasse, é um fator que gera desconforto nas instituições escolares, pois o professor que tem uma carga horária de 16 horas-aulas semanais tem que cumprir mais oito horas de atividade de planejamento, sendo que quatro horas semanais devem ser cumpridas

na escola, com planejamentos em grupo. Logo, se ele possui dois cargos (32 horas-aulas semanais), terá que cumprir 16 horas a mais de atividades extracurriculares por semana. Conclui-se que o professor que trabalha em dois cargos e cumpre oito horas semanais na escola acaba, no total, trabalhando 48 horas ou mais, se somadas as atividades realizadas em casa.

Essa norma é causadora de muito descontentamento entre a classe, pois os professores já levam muito serviço para ser feito em casa e ainda precisam cumprir essas horas de planejamento na escola. Vale lembrar que a maioria das escolas não tem suporte nem bons equipamentos de informática para ajudar os professores a planejarem as aulas. Assim, geralmente, a finalidade do módulo II não é literalmente cumprida, pois, muitas vezes cumpre-se o tempo, mas não as atividades.

#### 2.7.2.2 Estilo de gestão escolar

De acordo com o QUADRO 2 do APÊNDICE J, pode-se conceituar estilo gestão como a forma que o diretor escolar utiliza para enfrentar os problemas diários, ou seja, a maneira de o gestor usar suas habilidades comunicacionais para resolver as mais diversas situações cotidianas.

Para Lima (2012) o estilo de gestão pode ser autoritário, democrático ou laissez-faire. No ambiente escolar, esses estilos impactam de forma a prejudicar ou a melhorar a instituição, isso porque, quando um gestor é democrático, informa os problemas aos professores e permite uma tomada de decisão em conjunto, o que faz com que ele consiga uma maior aprovação por parte do corpo docente. Porém o mesmo não acontece quando o diretor é autoritário e impõe regras, isso porque a resposta imediata é abstenção, conflitos internos, muita resistência e ausência do professor.

Por outro lado, uma gestão afrouxada e sem muita cobrança faz com que os professores e demais funcionários da escola se sintam largados, sem rumo, sem orientação, já que todos podem fazer o que bem entendem, sem uma direção a seguir. Esse fator leva à insatisfação por partes dos docentes e também faz o número de faltas aumentar, devido à falta de organização, de controle e de administração do quadro de recursos humanos. Santos (2004) identificou que os

diretores que adotavam as providências administrativas citadas na legislação para punir ou coibir os docentes que se ausentavam sem justificativa e, nesse sentido, parece ter-se construído uma espécie de consenso implícito, que denominou de pacto entre os professores e a equipe gestora, tentando assim garantir a não existência do conflito entre as partes.

Conforme Augusto (2012, p.12 ), “alguns professores declararam ter resistência à cobrança de resultados, mas, receosos das sanções, procuram agir de forma comedida para evitar os confrontos diretos”. Portanto o absenteísmo do professorado pode ser, em sua maioria, influenciado pela necessidade de evitar o conflito com os gestores escolares.

Segundo a OCDE (2010, p. 242), tradicionalmente, existe um alto grau de tolerância ao absenteísmo: até hoje nenhuma punição real foi invocada no caso de ausência ocasional do professor. Considerando o fato de haver um número exorbitante de faltas e poucas estratégias para contornar a situação, é possível afirmar que há, sim, uma tolerância ao fenômeno, que talvez seja explicada pelo fato de a classe estar escassa na atualidade. Zaponi e Dias (2009, p. 4) afirmam que

as escolas desenvolveram mecanismos sociais responsáveis por práticas e situações escolares próprias, impregnadas de um sistema de valores compartilhados pela comunidade escolar (professores, equipe gestora, demais servidores, estudantes, pais e comunidade), afetando o comportamento dos professores e da equipe gestora.

Tavares et al. (2009) acrescentam que a ausência do professor deve estar associada também à permissividade dos contratos de trabalho e à má gerência dos recursos humanos. As causas do absenteísmo nem sempre podem ser imputadas ao trabalhador, podendo ser atribuídas também a uma administração deficiente, não prevencionista e não humanista, que designa ao trabalhador condições desfavoráveis de ambiente e trabalho (SILVA; MARZIALE , 2008). Zaponi e Dias (2009, p. 13) confirmam que

[...] no estudo de caso foi possível observar um tipo de absenteísmo retratado nos estudos de Santos (2004) e Oliveira (2007), aqui denominado como falta “branca”, que se caracteriza pela ausência do professor da sala de aula, apesar dos mesmos (sic) receberem normalmente suas remunerações e não se enquadrarem nas formas de afastamentos e licenças previstas em lei. Estas ausências injustificadas às salas de aulas eram normalmente “aceitas” pela equipe gestora da escola, não implicando em (sic) nenhuma consequência para os faltosos.



O estilo de gestão adotado em cada escola pode interferir positiva ou negativamente no índice de absenteísmo docente. Isso porque muitas das faltas podem ser advindas de resistência de professores diante de imposições de normas por parte dos diretores escolares. Zaponi e Dias (2009, p. 4) afirmam que:

[...] o lócus escolar passa a ter regras próprias com o descumprimento das normas, diretrizes e procedimentos vigentes, evidenciando um acordo tácito entre as partes, em que os professores não assinam o livro de ponto, e a equipe gestora não cobra a assiduidade.

Outro problema facilmente percebido nas escolas são os acordos tácitos entre gestores escolares e professores. Como as normas das secretarias de educação não resolvem o problema, muitas escolas desenvolveram mecanismos próprios, tentando, de alguma maneira, amenizar as consequências advindas das faltas docentes. Zaponi e Dias (2009) comprovaram a existência de uma quantidade significativa de horas-aula remuneradas e não trabalhadas, identificando uma taxa de aproximadamente 10% de absenteísmo na rede estadual de ensino, sem justificativa legal.

Nessa situação, as trocas de horário com outros colegas professores, as permutas, as aulas pagas posteriormente quando o gestor necessitar são as práticas mais comuns nas escolas. De acordo com Zaponi e Dias (2009, p. 13 ),

[...] a falta “branca”, que se caracteriza pela ausência do professor da sala de aula, apesar dos mesmos (sic) receberem normalmente suas remunerações e não se enquadrarem nas formas de afastamentos e licenças previstas em lei. Estas ausências injustificadas às salas de aulas eram normalmente “aceitas” pela equipe gestora da escola, não implicando em (sic) nenhuma consequência para os faltosos.

De acordo com Tavares et al. (2009), nas redes públicas de ensino, a responsabilidade pela gestão de pessoal é centralizada no governo nacional ou estaduais, que são responsáveis por milhares de servidores, o que dificulta a fiscalização da frequência. Esse fator ressalta ainda mais o fato de o gestor não ter tanta autonomia para exonerar um professor faltoso, o que se torna um agravante do evento.

### 2.7.2.3 Remuneração

De acordo com o QUADRO 3 do APÊNDICE J, entende-se como remuneração o valor financeiro do vencimento, mais os adicionais pagos ao trabalhador pelo serviço prestado ao empregador ou organização, como forma de recompensar o tempo e o trabalho fornecido.

A baixa remuneração dos professores está colocando em risco a profissão. Com a desvalorização no mercado, a carreira toma um rumo crítico, pois não tem atraído estudantes para os cursos de licenciatura. Os cursos de formação de professores como o de Letras, História, Matemática, Geografia, Biologia, Educação Física e Educação Artística são menos procurados nos exames de inserção das universidades brasileiras. Em decorrência deste fato, esses cursos já foram extintos em muitas instituições de ensino superior.

Louzano et al. (2010) afirmam que o salário inicial de um professor do setor público ainda é mais baixo do que o de outras carreiras. Para esses autores, essa baixa remuneração soma-se ao baixo status social da carreira, fator que é um agravante, pois a profissão deixa de atrair talentos para a área. Também Augusto (2012) afirma que o principal fator citado pelos professores como motivador de insatisfação é o salário, considerado muito baixo quando comparado ao de outros profissionais com a mesma formação.

De acordo com Louzano et al. (2010, p. 551),

[...] 11% de todos os alunos que fizeram o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) em 2005 estavam interessados em se tornar professores do ensino fundamental ou médio. Entre estes apenas 5% estavam entre os 20% dos estudantes com melhor desempenho e 16% estavam entre os 20% com pior desempenho. Isso significa que apenas 10% dos interessados na carreira de docente estão entre os melhores alunos do ensino médio do país.

Louzano et al. (2010, p. 549) afirmam ainda que

[...] trabalhadores com níveis mais elevados de escolaridade, que idealmente deveriam ser atraídos para a carreira docente, encontram oportunidade de emprego com uma remuneração melhor no setor privado. Em média, um professor na escola pública ganha 36% menos do que outros trabalhadores qualificados no setor privado e 19% que seus colegas em escolas particulares.

Portanto, com a falta de status da carreira e com o pouco incentivo financeiro, a profissão docente não tem sido muito atrativa para os jovens talentos que têm escolhido outras profissões para atuarem em empresas privadas.

Spinelli (2009) analisou a prática cotidiana do absenteísmo laboral dos professores da rede estadual de São Paulo, em uma escola da cidade de São José dos Campos, em que verificou se a gratificação interferiu na incidência de faltas e as relações com o pagamento de uma gratificação denominada bônus-mérito.

A pesquisa teve como objetivo maior analisar o número de faltas dos professores mediante a tabulação dos dados de livros-ponto dos docentes entre os anos de 1995 e 1999, e entre os anos de 2001 e 2007. E a sua investigação também incluiu a análise do comportamento dos docentes, considerando a respectiva funcional, a categoria empregatícia e o gênero.

Constatou-se que o bônus não contribuiu para a redução das faltas apresentadas pelos docentes, já que ocorreram 2.812 ausências no período anterior ao bônus e 3.316 faltas no período posterior. Portanto a gratificação recebida pelos professores não faz com que eles faltem menos ao trabalho.

#### 2.7.2.4 Estabilidade

A estabilidade, conforme os autores citados no QUADRO 4 do APÊNDICE J, é uma garantia de permanência no serviço, tendo assegurado por lei o não desligamento do colaborador por qualquer motivo injustificado ou legal. No setor público, a estabilidade é a vantagem percebida pelo profissional após a titularização do concurso, garantindo a sua permanência no serviço público ou a sua efetividade.

A estabilidade é um direito antigo e tem como principal finalidade garantir que o servidor não fique à mercê das pressões políticas a cada troca de mandato, impedindo a dispensa imotivada, arbitrária ou abusiva dos administradores, além de permitir a continuidade do serviço, o que não aconteceria se, a cada troca de governo, toda a equipe tivesse que ser substituída.

A estabilidade no trabalho do servidor público é classificada por Coimbra (2003) como uma estabilidade absoluta, sendo as demais estabilidades provisórias. Portanto, diante das afirmações desse autor, é possível concluir que a estabilidade absoluta é uma característica própria do Serviço Público, isso porque, quando um

indivíduo é aprovado e efetivado em cargo público, toda a sua carreira até a aposentadoria é feita na Instituição Pública.

Já Pereira e Spink (2007) acreditam que a estabilidade implica um custo, impede e inviabiliza a implantação de um sistema de administração pública eficiente, baseado num sistema de incentivo e punições. Nesse sentido, Martins e Robazzi (2009, p. 50) acrescentam que

[...] a estabilidade visível da relação homem-trabalho está diretamente ligada ao equilíbrio livre e aberta para a evolução e modificações, equilíbrio constante, em permanente deslocamento. Se for refreada, bloqueada, prolongada ou permanente, a estabilidade leva à ineficiência da produção e a qualquer instante pode provocar ruptura.

Portanto, se a estabilidade traz ao indivíduo um sentimento de tranquilidade, equilíbrio na vida profissional e segurança financeira em longo prazo, essa garantia constitucional de permanência no serviço dificulta o sistema de administração pública, pois pode impedir e prejudicar a prestação de serviços de qualidade à comunidade. Pereira e Spink (2007, p. 253) concordam que, no Brasil,

A extensão da estabilidade a todos os servidores públicos, ao invés de limitá-la apenas às carreiras onde se exerce o poder de Estado, e o entendimento dessa estabilidade de uma forma tal que a ineficiência, a desmotivação, a falta de disposição para o trabalho não pudessem ser punidos com a demissão, implicaram em (sic) um forte aumento da ineficiência do serviço público.

O sistema de incentivo e punições na Administração Pública também é complexa devido à estabilidade adquirida pelo indivíduo. Mesmo existindo leis que amparem as ocorrências, abertura de processos e exoneração do servidor, poucos são os casos que viram processos administrativos e, quando viram, dificilmente um servidor é destituído do cargo.

Em uma pesquisa realizada em Minas Gerais, Reis et al. (2003) constataram que a estabilidade no emprego proporciona aos estatutários a participação nos afastamentos. Assim, entende-se que o fato de o servidor se sentir seguro e psicologicamente ter certeza de que não sofrerá retaliações ou ameaças de ser despedido do trabalho é um fator que aumenta a ocorrência do absenteísmo. Corroborando essa perspectiva, Tavares et al. (2009) concluíram que, quanto mais

estável é o professor, em termos de tempo de carreira e do cargo ocupado, maiores os incentivos a faltar.

Assim, o professor efetivo que se sente totalmente assegurado pela lei da efetividade pode se ausentar mais, por julgar que o seu direito de permanecer no emprego está garantido. Talvez o docente estável julgue que, mesmo que haja ocorrências, faltas frequentes ou até mesmo abertura de um processo administrativo, a dispensa do trabalho não será concluída e, por isso, acabe faltando mais que o professor designado.

Tavares et al. (2009, p. 11) afirmam ainda que

[...] a direção e a significância desta variável podem estar associadas ao interesse do professor temporário em revelar seus atributos relacionados à sua performance, dentre eles a assiduidade. Isto porque estes profissionais passam por renovação anual de contrato, cuja readmissão e alocação entre as escolas estão sujeitas à discricionariedade do dirigente regional de ensino (além do tempo de serviço).

Enquanto o professor designado, em busca de contrato, sujeito a maior mobilidade, tem medo do futuro e precisa manter requalificação para a contratação, os efetivos não se preocupam em demonstrar compromisso, desempenho e assiduidade, pois não precisam da avaliação para trabalharem no ano letivo seguinte.

Vale ressaltar que a estabilidade pode ser causadora da demora de muitos processos e serviços no meio público, pode ser geradora de menos empenho, menos compromisso e do absenteísmo por parte dos servidores. Portanto a estabilidade é uma variável que pode ter a sua parcela de interferência na falta do docente efetivo.

#### 2.7.2.5 Fatores sociais

De acordo com o QUADRO 5 do APÊNDICE J, a influência que a família, os amigos, as organizações, os sindicatos, as regras jurídicas, os dogmas religiosos, os costumes, as associações exercem no comportamento do indivíduo é considerada fator social, podendo também ser chamado de coisa ou fator exterior.

Para Thiele e Ahlert (2008), o comportamento dos professores é influenciado pelo conjunto de fatores sociais e psicológicos. Assim, vários são os constructos que interferem na conduta do docente e impactam no comportamento e nas tomadas de decisões de faltar ao trabalho. Perrenoud et al. (2007, p. 17) afirmam que

[...] a defasagem entre a realidade da profissão e o que se leva em conta na formação povoa inúmeras desilusões. Em diversos sistemas educacionais, há queixas de absenteísmo, de falta de educação e até mesmo da violência dos alunos, de sua rejeição ao trabalho, de sua resistência passiva ou ativa à cultura escolar.

Corroborando essa afirmação, Camacho (2000, p. 6) aponta duas formas básicas de violência na escola:

[...] física (brigas, agressões físicas e depredações) e não físicas (ofensas verbais, discriminações, segregações, humilhações e desvalorização com palavras e atitudes de desmerecimento), sendo a última, muitas vezes, disfarçada, mascarada e de difícil diagnóstico.

De acordo com Gasparini et al. (2006), além das mudanças no trabalho docente, as escolas deixaram de representar um local seguro, protegido e incorporaram a violência do cotidiano e do entorno dos estabelecimentos de ensino. Muitos professores lidam diariamente com usuários de droga e traficantes, ficam à mercê de uma rotina impregnada de agressões físicas e ameaças verbais. Sem apoio psicológico, muitos docentes vivem estressados, com medo, inseguros e com diversas síndromes.

Para Marriel et al. (2006) e Pinotti (2006), há algumas décadas vem ocorrendo um processo de desvalorização do professor, que chegou até a atingir profundamente sua autoestima. Sinal claro disso é a questão da violência nas escolas. Gasparini et al. (2006) afirmam que a violência no Brasil tornou-se uma situação social grave e esse contexto tem repercussões importantes no trabalho, sendo uma fonte importante de estresse nas escolas. Diante disso, vários casos de violência são relatados por docentes que afirmam já ter sido alvo de vingança, com carros arranhados, pneus dos carros furados, agressões físicas e verbais em decorrência de atritos entre alunos e professores.

Thiele e Ahlert (2008) acrescentam que os docentes sofrem as consequências de estarem expostos a um aumento da tensão no exercício de seu

trabalho, cujas dificuldades se ampliaram pela fragmentação da atividade do professor e pelo aumento de responsabilidades que lhes são exigidas pelo estado e pela sociedade.

Segundo Pinotti (2006), o trabalho de um professor enquadra-se perfeitamente no modelo empático. Para esse autor, trata-se de um trabalho diário e constante com alunos, também envolvendo relacionamentos com colegas, direção e funcionários e atendimentos aos pais de alunos e à comunidade. Nos intervalos, os professores são procurados por pais, por falta de outros horários, ou pelos próprios alunos, com dúvidas sobre as matérias ou por conflitos de ordem pessoal. Portanto o professor acaba sendo o receptor de situações que, muitas vezes, fogem ao seu controle e que interferem no seu bem-estar físico e psicológico.

Lapo e Bueno (2003) afirmam que outro motivo para os abandonos temporários é a impotência para resolver os problemas cotidianos encontrados no magistério, o que leva a um afastamento para esperar que as coisas se resolvam por meio de outras instâncias. Pinotti (2006) afirma que existe uma pressão exercida especialmente pelas novas tecnologias, sendo necessária uma revisão nas metodologias de ensino, sem que haja um preparo prévio. Isso favorece a tensão, a insatisfação e a ansiedade, esgotando o professor.

Enfim, fatores externos como violência, falta de reconhecimento da profissão, atendimento aos pais, conflitos com colegas de trabalhos, problemas pessoais, problemas financeiros, uso de novas tecnologias, tensão no exercício do trabalho, insegurança e falta de credibilidade podem interferir na ausência cada vez mais constante do professor na escola.

#### 2.7.2.6 Condições de trabalho

Com base nos autores citados no QUADRO 6 (APÊNDICE J), definem-se condições de trabalho como os aspectos físicos, sociais e administrativos do ambiente organizacional básico, dos quais o trabalhador necessita para exercer sua atividade profissional. As condições de trabalho são referentes a aspectos mínimos do ambiente laboral como: ruídos, iluminação, temperatura, umidade, equipamentos, maquinário, mobiliário, estrutura física e higiene. Para Silva e Marziale (2000), o

absenteísmo pode estar diretamente relacionado às condições de trabalho, refletindo na qualidade e produtividade laboral e na vida do trabalhador.

Uma variáveis que pode ter grande influência no absenteísmo docente são as condições de trabalho das instituições escolares. Gasparini et al (2005, p. 190) afirmam que

as condições de trabalho, ou seja, as circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar podem gerar sobre esforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas.

Para que um profissional desempenhe bem seu papel é necessário que seu empregador disponibilize boas condições de trabalho. É preciso que haja uma boa estrutura física, boa iluminação, ventilação, bons equipamentos, mobiliário adequado, ambiente sem ruídos, com horários adequados e limpo, além do fornecimento do transporte, vale alimentação e plano de saúde ao trabalhador. Thiele e Ahlert (2008, p. 24) afirmam que:

[...] as condições de trabalho, considera-se como infra estrutura, é um conjunto de condições que dão suporte para que o trabalho docente se desenvolva. Elas se constituem das “ferramentas” que são utilizadas pelos professores e alunos para executar suas atividades e dos aspectos relativos ao ambiente de trabalho.

Infelizmente para muitas instituições mineiras a realidade é bem diferente, pois os professores se deparam com uma estrutura física inadequada, com salas sem ventilação, sem adaptação para alunos especiais, salas de multimídia improvisadas, biblioteca com função de sala aula, falta de laboratórios adequados, equipamentos estragados e sem manutenção. De acordo com Gasparini et al. (2005, p. 196),

[...] as características do trabalho associadas às queixas docentes foram: salas inadequadas, trabalho repetitivo, exposição ao pó de giz, ambiente de trabalho estressante, ritmo acelerado de trabalho, desempenho das atividades sem materiais e equipamentos adequados e posição de trabalho incômoda.

De acordo com Thiele e Ahlert (2008, p. 25),



[...] as ferramentas dos professores incluem: sua formação, sua saúde, materiais básicos de ensino e recursos pedagógicos, e um ambiente físico que favoreça o bem-estar docente, do aluno e a sua aprendizagem. Os aspectos relativos ao ambiente de trabalho incluem o estado de conservação da escola, os níveis adequados de ruídos e de iluminação, a qualidade do ar e instalações que tragam conforto ao professor e aos alunos.

Se o desejo é melhorar a qualidade de ensino, é preciso antes melhorar as condições de trabalho do professor. Para Gasparini et al. (2005), os professores mais estudados expressaram frustrações diante da precariedade de recursos materiais, que dificultam o cumprimento de objetivos planejados. Já Gonçalves et al. (2010) comprovaram que, quanto melhor a infraestrutura da escola, melhor é o resultado do Ideb. Esses autores afirmam que as melhores escolas de Minas Gerais têm:

i) acesso a serviços públicos (esgotamento sanitário, coleta periódica de lixo); ii) uma melhor infraestrutura (laboratório de informática e de ciências, quadra de esportes, um maior número de computadores, etc.); iii) um maior número de funcionários e de professores com curso superior; iv) um maior número de salas de aula e de matrículas por turma; v) um IDEB superior ao valor mediano e; vi) uma maior duração diária, das aulas (GONÇALVES et al., 2010, p. 12).

O fato de não terem um horário fixo anualmente também interfere na vida desses profissionais. Os horários das aulas exigem que os profissionais fiquem à mercê da escola, ficando com tempo ocioso, uma “janela”, entre uma aula e outra, durante os três turnos de trabalho. Portanto, além do aumento da demanda de trabalho, há também a exigência de um tempo maior dentro do ambiente escolar, sendo que muitos professores passam a maior parte do seu dia na escola.

Vale ressaltar que a alimentação é um assunto de discussão entre gestores e professores, sendo causador de muita polêmica nas escolas e de escândalos na mídia estadual. O fato de muitos professores almoçarem e jantarem a merenda escolar junto com os alunos tem gerado verdadeiros conflitos nas escolas, isso porque a Secretaria de Educação estadual divulgou em nota a proibição desse comportamento.

Os professores, por sua vez, desabafam, afirmando que, se forem arcar com a alimentação, o salário deles “não dará para nada”, já que a SEE-MG não oferece vale-refeição aos docentes, que já arcam com transporte, pois a lei do vale-transporte só é válida para cidades com mais de 100 mil habitantes.

O professor que, muitas vezes, precisa se deslocar de um município para o outro para lecionar não recebe nenhuma ajuda de custo para o transporte, o que diminui ainda mais a sua remuneração e condição de compra, além de ser um dos fatores que contribuem para a falta no ambiente de trabalho. Assim, o município seria um fator mediador, pois a viagem feita pelo professor até o seu local de trabalho poderá desencadear atrasos e ausências. Tavares et al. (2009, p. 4) afirmam que

[...] a distância entre a casa do professor e a escola em que dá aula também parece ser um fato associado positivamente com o índice de faltas, indicando que professores que moram mais longe de suas escolas enfrentam maiores problemas para chegar ao trabalho (como trânsito, por exemplo) ou ainda uma menor inserção na comunidade em que se insere a sua escola.

A inadequação do mobiliário das salas de aulas, as condições das salas de multimídia, da biblioteca, dos laboratórios, a falta de microfone e de caixa de som são uns dos motivos de insatisfação dos professores. De acordo com Lima e Lima-Filho, (2009, p. 67),

[...] quanto à adequação dos mobiliários de sala de aula, a maioria se mostrou insatisfeito: 56,6% dos entrevistados declararam que sua cadeira é inadequada para uma boa postura. Igualmente, a mesa é considerada inadequada para 48,1%. Ainda com relação à situação de sala de aula, 97,8% dos professores não fazem uso de microfone e 68,7% não tomam água durante a aula.

A falta de ferramentas para serem usadas no trabalho docente, como o microfone e mobiliário adequado, agravam o adoecimento do professor. O plano de saúde dos professores mineiros é o Instituto da Previdência dos Servidores de Minas Gerais (IPSEMG), mas o Instituto parece não dar conta de suprir a necessidade dos servidores e é alvo de muitas reclamações por parte dos professores. Principalmente no interior, onde nem todas as especialidades médicas são oferecidas. Por não conseguirem atendimento na cidade onde residem, os professores precisam se deslocar até Belo Horizonte para consultar e fazer exames, porque no interior não há atendimento.

Portanto a assistência médica e hospitalar dos docentes também é uma condição que pode agravar a ocorrência das faltas, visto que os professores não fazem um check-up preventivo anualmente, por não conseguirem vagas no sistema.

Para Assunção e Oliveira (2009, p. 353),

A superlotação de salas é mais frequente nas escolas públicas de educação básica do que se esperava, o que reflete em problemas no plano qualitativo, já que a necessidade de responder a maior contingente impede os professores de considerar as individualidades e necessidades do aluno.

De acordo com Lima e Lima-Filho (2009, p. 68),

Uma queixa bastante presente entre os entrevistados é com relação à falta de equipamentos para o desenvolvimento do trabalho. Alguns depoimentos expressam isso: "o setor necessita de multimídia (datashow), projetor de slides, sendo que muitos professores usam o seu, pessoal". Para outro professor: "equipamentos insuficientes provocam 'briga' entre docentes".

Assunção e Oliveira (2009) afirmam que, apesar dos acordos nos níveis nacionais e estaduais de referência para critérios de formação de turmas, em geral, em torno de 30 alunos por sala para o ensino fundamental, essa situação não é vista na prática. As salas de aulas estão superlotadas, com uma demanda diversificada, e muitas escolas não têm boa estrutura física e nem equipamentos suficientes para atender com qualidade a todos os alunos, fator este que pode ser desencadeador de muita insatisfação do docente e também de ausências injustificadas.

#### 2.7.2.6 Satisfação no trabalho

Satisfação no trabalho, de acordo com o QUADRO 7 do APÊNDICE J, é uma variável complexa e pode ser definida como o estado emocional positivo do profissional diante do fim do serviço prestado. Pode ser sinônimo de motivação, de bem estar diante do atendimento de suas necessidades intrínsecas e extrínsecas.

O trabalho do professor é muito mais que ajudar pessoas a se desenvolverem, requer convivência com superiores, colegas, pais e alunos, além da obediência a regras da instituição, das políticas públicas, da busca pelo desempenho, da aceitação das condições de trabalho, que geralmente estão abaixo do ideal. A avaliação que os docentes fazem da sua insatisfação ou satisfação

profissional é resultante de um somatório complexo advindo dos elementos citados acima. De acordo com Lapo e Bueno (2003, p. 80),

[...] quando o magistério não promove a satisfação necessária, os professores procuram outras formas de satisfazer tal necessidade, afastam-se temporariamente com o objetivo de encontrar outras atividades, ou ter mais tempo para se dedicar a elas, de modo a compensar ou propiciar essa realização.

Já Augusto (2012) afirma que os professores sentem-se insatisfeitos com a situação de trabalho. Uma das causas é a desmotivação e a insatisfação da categoria diante do baixo salário, da superlotação nas salas de aula, da falta de material, da falta de suporte especializado para alunos especiais e das péssimas instalações de trabalho.

Estudos realizados por Fuller e Miskel (1972) apud Alves (1991) na década de 1970, nos EUA, vieram provar que aproximadamente 90% dos professores afirmam estar “muito insatisfeito” com a profissão. Já Chaplin (1995) constatou que apenas 37% dos professores estavam satisfeitos com a sua profissão. Para Schermerhorn Jr. et al. (1999), a satisfação no trabalho influencia o absenteísmo, portanto a falta de reconhecimento da sociedade quanto à grandeza do trabalho dos docentes e a insatisfação no trabalho constituem um fator que influencia a ausência do docente. Para Lapo e Bueno (2003, p. 80)

[...] os motivos para esses abandonos temporários são vários, e um deles é a não satisfação da necessidade de realização profissional. Um outro emprego, ou cursar uma pós-graduação, pelo fato de melhor corresponder às necessidades e expectativas, torna-se prioridade, como afirmaram alguns professores.

Schermerhorn Jr. et al. (1998) acreditam que os trabalhadores mais satisfeitos com seus empregadores tendem a ter melhor registro de presença e estão menos propensos a faltar por motivos não explicados do que os insatisfeitos. Pinto (1996) acredita que a insatisfação docente mergulha mais fundo, é um mal-estar docente de consciência, uma dolorosa experiência de inadequação.

## 2.8 Impacto do absenteísmo docente no desempenho dos estudantes

Inúmeras são as consequências da falta do professor ao trabalho. O primeiro impacto a ser notado é a quebra da rotina escolar, pois os alunos se espalham pelo pátio, se dispersam por vários ambientes, falam alto pelos corredores, causam reboliço na escola e atrapalham as aulas das demais turmas. Concordando, Zaponi e Silva (2009) afirmam que o absenteísmo docente acontece em proporções que influenciam as dinâmicas da escola, sendo o fenômeno apontado como um desarticulador das relações educativas.

A desorganização no ambiente é um dos pormenores do fenômeno. Gonçalves e Tosta (2008) afirmam que existe a fragmentação do trabalho pedagógico, devido ao absenteísmo e à mobilidade de docentes. Para Willet et al. (2008), a ausência do professor causa uma ruptura do fluxo regular de eventos em sala de aula, o que pode gerar problemas aos alunos. O problema maior é resolver como ficarão as atividades que já foram planejadas e acordadas com os alunos, o que fazer com o conteúdo que está sendo trabalhado, como corrigir as lições de casa que aguardam correção, sem esquecer as apresentações de trabalhos agendadas e, enfim, como manter o envolvimento da turma com o ensino.

Ainda quanto a esse aspecto, Oliveira e Assunção (2009) afirmam que as ausências dos professores que foram convocados para outras tarefas na estrutura escolar ou afastados por doença provocam reordenamento do trabalho na escola. A falta docente atrapalha o cumprimento do plano de trabalho proposto pelo professor, pois deixa de existir a continuidade e a sequência didática, além de interromper o contrato pedagógico entre o professor e o aluno, visto que o professor com um comparecimento fragmentado não conhece bem os seus alunos e não pode monitorar o aprendizado e diagnosticar as dificuldades individuais.

Silva et al. (2011, p. 85) defendem que

A frequência assídua do professor é de fundamental importância no processo de ensino aprendizagem, pois, para suprir sua ausência, caso haja um professor substituto, não terá o mesmo rendimento devido aos diferentes métodos didáticos utilizados pelos professores, e caso seja necessária a reposição, provavelmente a aula não terá a mesma qualidade pelo fato de essa reposição acontecer quase sempre em horário diferente do habitual, gerando assim maiores dificuldades na assimilação do conteúdo pelo aluno.

Já Tavares et al. (2009) afirmam que o absenteísmo não é estatisticamente significativo para explicar o desempenho dos alunos. Para esses autores, quanto maior a dedicação do professor, captada pelo seu engajamento e pela sua exclusividade em determinada escola, menor a incidência de faltas.

As contratações temporárias também sofrem modificações ano a ano, provocando ainda mais a rotatividade dos docentes entre as diversas unidades escolares, o que promove estresse e insegurança nos profissionais da educação. Em um estudo de três anos sobre o impacto do absenteísmo dos professores na educação básica, em 75 escolas do ensino fundamental, com 285 professores e 8.631 estudantes economicamente desfavorecidos de um distrito escolar urbano dos Estados Unidos, Willet et al. (2008) concluíram que existem evidências de que boa parte das ausências dos professores é discricionária. Isso porque 64% delas ocorrem em dias adjacentes aos dias “não letivos” (finais de semana e feriados), que correspondem a 45% dos dias letivos. Ademais, 70% das faltas por motivos de saúde são de curta duração (um ou dois dias) e não exigem certificação médica.

Tavares et al. (2009, p. 4) afirmam que

[...] além dos custos financeiros impostos pelas faltas dos professores, custos administrativos e organizacionais são incorridos pelas escolas: gasta-se tempo para recrutar um substituto, adaptá-lo à escola e à turma; tarefas administrativas assumidas pelo professor faltante têm que ser executadas por outros funcionários; atividades de planejamento são canceladas ou prorrogadas.

Dentre as consequências, Zaponi e Silva (2009) consideram que a que merece maior destaque é o alto custo financeiro despendido com a substituição de professores. Os autores acrescentam ainda que o investimento médio com a folha de pagamento compromete entre 70% a 80% do total de recursos financeiros destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino.

Para Willet et al. (2008), a ausência do professor gera uma substituição que pode ser ruim para o aluno, pois o substituto pode ter um baixo nível de habilidade, o que pode reduzir o nível de aprendizagem. Tavares et al. (2009, p. 4) afirmam que

Quando o professor efetivo é licenciado ou pede afastamento, um professor temporário assume suas aulas pelo período da ausência e passa a responder formalmente pela(s) turma(s). Quando o professor ausenta-se esporadicamente (apenas uma aula ou um dia), as escolas recrutam professores eventuais.

Nem sempre contratar professores substitutos garante que haverá continuidade do conteúdo trabalho pelo professor regente. Isso porque, se o professor contratado não tiver empatia com a turma e não dominar bem o que deve ser ensinado, as aulas provavelmente não irão render como deveriam. Para Miller et al. (2008), o professor substituto pode não ter a habilidade do professor regente, e esse nível mais baixo de experiência interfere na produtividade dos alunos.

A insuficiência no mercado de licenciados formados em determinadas áreas acaba forçando as escolas a tomarem medidas paliativas. Os gestores são levados a contratar professores de outras matérias para lecionarem nas disciplinas nas quais há escassez de determinado profissional. Infelizmente, muitas vezes, esse profissional substituto não tem controle sobre o que é ministrado em sala de aula, e os maiores prejudicados são os alunos, que, para não ficarem sem professores, têm aulas com profissionais que não são formados na disciplina para a qual foram contratados.

Oliveira e Assunção (2009) concordam que as faltas docentes trazem consequências diretas para o rendimento ou aproveitamento dos alunos. Também Willet et al. (2008) afirmam que a falta do professor pode causar um impacto negativo sobre o desempenho do aluno. Para Guerrero et al. (2012), as faltas tiram as oportunidades de os alunos aprenderem. Corroborando essa percepção, Bayard (2003) afirma que talvez o maior custo recaia sobre o desempenho do aluno.

Para Zaponi e Dias (2009), as consequências do absenteísmo docente são devastadoras e impactam, sobretudo, no alcance do objetivo principal da escola, que é o ensino-aprendizagem, causando prejuízos incalculáveis, no longo prazo, para os estudantes, além de inviabilizar o cumprimento legal do calendário letivo. Miller et al. (2008) estimam que 10 dias de ausência de professores reduzem o desempenho do aluno em 1-3%.

Conforme Penatti et al. (2006, p. 2),

O efeito do absenteísmo torna-se negativo, onde (sic) a ausência dos docentes pode vir a diminuir o rendimento dos alunos, deixando, assim, baixos os indicadores de qualidade das instituições de ensino que cada vez mais se comportam como organizações, com uma visão de negócio, não importando ela ser pública ou privada. No caso das instituições privadas, existe um alto nível de competitividade, pois o ensino privado é um negócio lucrativo.

A ausência também interfere na imagem do profissional docente, que passa a ser visto de outra maneira pelos estudantes, isso porque os alunos percebem esse comportamento do professor como falta de compromisso. Portanto a frequência irregular do professor faz com que seus alunos percam o respeito por ele, porque esses alunos julgam que o exemplo de faltar é negativo, que faltar ao trabalho é uma atitude desrespeitosa. Assim, esses professores acabam perdendo a credibilidade perante os discentes.

O trabalho coletivo também é afetado, pois o professor que muito se ausenta deixa de participar das atividades importantes, como capacitações, apresentações de projetos e reuniões pedagógicas. Esses professores ausentes acabam não interagindo com o grupo, não trocando experiência com outro docente, gerando assim um sentimento de não pertencimento profissional ao grupo, e isso atrapalha todo o desenvolvimento da instituição. Nessa perspectiva, Willet et al. (2008) concluem que a ausência do professor inibe as tentativas do corpo docente das escolas para implementar práticas consistentes de instrução em salas de aula, além de não colaborar na melhoria da aprendizagem discente.

A falta também é responsável por desestruturar o quadro de recursos humanos, gerando, conseqüentemente, um estresse no diretor escolar e em toda a sua equipe. Quando ocorre a falta inesperada, o gestor precisa tomar decisões rápidas de remanejamento de funcionários. Para Gonçalves e Tosta (2008), “a conseqüente adoção de aulas duplas ou arranjos feitos juntando-se duas turmas a uma não resolvem o problema, só maquam a realidade”.

Para Oliveira e Assunção (2009), os profissionais docentes, professores em uso da biblioteca, coordenadores e supervisores presentes terão de lidar com o aumento do volume de trabalho ou com o desvio de função ao receberem em suas salas os alunos do colega que se ausentou.

Silva (2007) apud Oliveira e Assunção (2009, p.15 ) em sua pesquisa afirma que

[...] os professores entrevistados têm a impressão de “guardar” aluno quando substituem a ausência do colega. Improvisos e criação de atividades em tempo real causam-lhes a sensação, segundo os seus dizeres, de “bombeiros para apagar incêndio” ou “gaiatos jogados na sala”. Atividades dessa natureza são resultado dos improvisos dos “substitutos” no lugar do esperado ensino programático.



Do mesmo modo, Silva et al. (2011) advertem que estratégias como dispensar os alunos, adiantar as aulas, deixá-los sozinhos, juntar as turmas e colocar apenas um professor para duas ou mais turmas são estratégias usadas pelos gestores que só maquam a situação, pois, qualquer que seja a alternativa, não irá minimizar ou reverter o dano causado ao aluno, que, ao final, é o maior prejudicado, pois acaba perdendo a empolgação para estudar e aprende menos.

Por fim, o descaso das políticas públicas em relação à ausência dos docentes ao serviço está comprometendo todo o processo de ensino aprendizagem. Além de trazer uma série de descontentamento para os pais, alunos e também para a gestão escolar, as faltas afetam a credibilidade dos professores, a imagem da escola, desorganizam o ambiente escolar, causam estresse no gestor e nos demais funcionários, desestruturam o quadro de recursos humanos, geram contratação de substitutos, remanejamento de funcionários, além de acarretar danos financeiros capazes de provocar outros impactos irreversíveis no ensino-aprendizagem.

### 3 Ideb

O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) foi criado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep) em 2005 e lançado oficialmente no ano de 2007. Fernandez (2007, p. 2) define o Ideb como

[...] um indicador objetivo para a verificação do cumprimento das metas fixadas no Termo de Adesão ao Compromisso Todos pela Educação, eixo do Plano de Desenvolvimento da Educação, do Ministério da Educação, que trata da educação básica.

Gouveia et al. (2009) afirmam que o Ideb é um indicador educacional que relaciona rendimento escolar (aprovação) e desempenho (proficiências) em exames padronizados. Assim, o Ideb é calculado a partir dos dados da aprovação escolar que são fornecidos pelo Censo e das médias de desempenho nas avaliações do Inep, do Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) e da Prova Brasil. De acordo com o Inep (2011),

O Ideb foi criado pelo Inep em 2007, em uma escala de zero a dez. Sintetiza dois conceitos igualmente importantes para a qualidade da educação: aprovação e média de desempenho dos estudantes em língua portuguesa e matemática.

Portanto é um indicador que reúne o fluxo escolar e as médias de desempenho nas avaliações, dois conceitos considerados muito importantes para a qualidade da educação. De acordo com o Inep (2011),

A série histórica de resultados do Ideb se inicia em 2005, a partir de onde foram estabelecidas metas bienais de qualidade a serem atingidas não apenas pelo País, mas também por escolas, municípios e unidades da Federação. A lógica é a de que cada instância evolua de forma a contribuir, em conjunto, para que o Brasil atinja o patamar educacional da média dos países da OCDE. Em termos numéricos, isso significa progredir da média nacional 3,8, registrada em 2005 na primeira fase do ensino fundamental, para um Ideb igual a 6,0 em 2022, ano do bicentenário da Independência.

Para Gouveia et al. (2009) o Ideb é um instrumento que pode dimensionar, mesmo que em parte, a efetividade das políticas educacionais. Já Vidal e Vieira (2011) afirmam que a criação do Ideb teve como objetivo maior construir um padrão, cujas variáveis pudessem ser desagregadas por sistemas de ensino e escolas, fator este que viabilizou o processo de descentralização da educação adotado passando

a dispor de mecanismos de monitoramento e avaliação consistentes. Portanto o Ideb é a nota final (resultado) do ensino básico do país, é utilizado como diagnóstico da qualidade do ensino nacional e também serve balizador para as políticas de distribuição de recursos (pedagógicos, financeiros, tecnológicos e financeiros) do Ministério da Educação (MEC).

### 3.1 A função do Ideb

Fernandez (2007) afirma que o Ideb é um indicador educacional que permite o monitoramento do sistema de ensino do País, pois fornece um diagnóstico capaz de nortear as ações políticas para a melhoria do sistema educacional. Assim, a função do Ideb é a de fornecer um dado sobre a performance dos alunos de todas as escolas de educação básica do país.

Tem como base a seguinte fórmula:

$$Ideb_{ji} = \frac{1}{M} \sum_{L=1}^M \frac{N_{ji} - P_{ji}}{3M} \quad " " \quad 1 \quad M \quad " \quad 3M \quad " \quad H$$

**i** = ano do exame (Saeb e Prova Brasil) e do Censo Escolar.

**N<sub>ji</sub>** = média da proficiência em Língua Portuguesa e Matemática, padronizada para um indicador entre 0 e 10, dos alunos da unidade j, obtida em determinada edição do exame realizado ao final da etapa de ensino.

**P<sub>ji</sub>** = indicador de rendimento baseado na taxa de aprovação da etapa de ensino dos alunos da unidade j.

Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados do Inep/2007.

Para coletar os dados acima, o Inep/MEC estipulou que, a cada dois anos, os alunos dos anos finais do ensino fundamental I (5º ano) e fundamental II (9º ano) serão submetidos à avaliação do Saeb. Já os alunos da última série do ensino médio (3º ano) fazem a prova, porém ele é calculado de forma amostral e, por isso, não gera resultados por escola.

Para Fernandez (2007), o Ideb é capaz de detectar as escolas e/ou redes de ensino cujos alunos apresentam baixa performance de rendimento e proficiências e também é capaz de subsidiar dados para monitoramento da evolução do desempenho dos alunos por escolas e/ou redes, buscando assim atingir a meta de

6,0 até 2022, que foi estabelecida pelo Plano de Desenvolvimento Educacional (PDE). Segundo o Inep (2011),

A lógica é a de que, para que o Brasil chegue à média 6,0 em 2021, período estipulado tendo como base a simbologia do bicentenário da Independência em 2022, cada sistema deve evoluir segundo pontos de partida distintos, e com esforço maior daqueles que partem em pior situação, com um objetivo implícito de redução da desigualdade educacional.

Portanto esse indicador é uma ferramenta de acompanhamento das metas de qualidade do PDE para a educação básica. Vale acrescentar que, a partir dos resultados do Ideb, a sociedade ganhou a possibilidade de verificar o rendimento dos alunos brasileiros, podendo comparar os índices nacionalmente.

### 3.2 O Ideb nas escolas de Minas Gerais

Para o ano de 2021, a Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais traçou a meta de 6,8 para o Ensino Fundamental I (TAB. 4) e 5,6 para o Ensino Fundamental II (TAB. 5).

Tabela 4 - Ideb observado e metas projetadas pela SEE de Minas Gerais para o 5º ano do Ensino Fundamental I

Anos	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Ideb observado	4,9	4,9	5,8	6,0	-----	-----	-----	-----	----
Metas Projetadas	-----	5,3	5,7	5,9	6,2	6,4	6,6	6,6	6,8

Fonte: Elaborada pela autora, a partir de dados do Inep resultados, 2013.

Tabela 5 - Ideb observado e metas projetadas pela SEE de Minas Gerais para o 9º ano do Ensino Fundamental II

Anos	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Ideb observado	3,6	3,7	4,1	4,4	-----	-----	-----	-----	-----
Metas Projetadas	-----	3,6	3,8	4,0	4,4	4,8	5,1	5,3	5,6

Fonte: Elaborada pela autora, a partir de dados do Inep resultados, 2013.

De acordo com o resultado de 2011, a rede estadual mineira de educação é a melhor do Brasil, pois alcançou o índice 5,9 nos anos iniciais do ensino fundamental. Já nos anos finais, a rede estadual é a 3ª no país, com nota 4,7 (TAB. 6 e 7).

Tabela 6 - Lista dos estados do Brasil por Ideb dos anos iniciais do Ensino Fundamental I- 4º série/5º ano

Nº	Unidade Federativa	Região	Ideb 2005	Ideb 2007	Ideb 2009	Ideb 2011
1	Minas Gerais	Sudeste	4,9	4,9	5,8	6
2	Santa Catarina	Sul	4,3	4,7	5	5,7
3	Distrito Federal	Centro-Oeste	4,4	4,8	5,4	5,4
4	Paraná	Sul	5	5,2	5,2	5,2
5	São Paulo	Sudeste	4,5	4,7	5,4	5,4
6	Goiás	Centro-Oeste	3,9	4,3	4,9	5,3
7	Espírito Santo	Sudeste	3,7	4,1	5	5
8	Mato Grosso	Centro-Oeste	3,6	4,4	4,9	5,1
9	Mato Grosso do Sul	Centro-Oeste	3,2	4	4,4	4,9
10	Rio de Janeiro	Sudeste	3,7	3,8	4	4,3
11	Rio Grande do Sul	Sul	4,2	4,5	4,8	5,1
12	Ceará	Nordeste	3,2	3,5	4,2	4,4
13	Tocantins	Norte	3,6	4,2	4,5	4,9
14	Rondônia	Norte	3,6	4	4,4	4,7
15	Roraima	Norte	3,6	3,5	4,2	4,5
16	Acre	Norte	3,3	3,8	4,5	4,7
17	Piauí	Nordeste	2,6	3,2	3,8	4,1
18	Amazonas	Norte	3,3	3,9	4,5	4,8
19	Paraíba	Nordeste	3	3,5	3,7	4
20	Pernambuco	Nordeste	3,1	3,5	3,9	4,2
21	Bahia	Nordeste	2,6	2,6	3,2	3,8
22	Pará	Norte	2,8	2,8	3,7	4
23	Amapá	Norte	3,1	3	3,6	3,9
24	Maranhão	Nordeste	3,2	3,3	4	4
25	Rio Grande do Norte	Nordeste	2,6	3	3,5	3,7
26	Sergipe	Nordeste	3	3,4	3,7	3,9
27	Alagoas	Nordeste	2,9	3,3	3,3	3,4

Fonte: Elaborada pela autora, a partir de dados do Inep resultados,2013.

Tabela 7 - Lista dos estados do Brasil por Ideb dos anos iniciais do Ensino Fundamental II -8º série/9º ano (continua)

Nº	Unidade Federativa	Região	Ideb 2005	Ideb 2007	Ideb 2009	Ideb 2011
1	Minas Gerais	Sudeste	3,6	3,7	4,1	4,4
2	Santa Catarina	Sul	4,1	4,1	4,2	4,7
3	Distrito Federal	Centro-Oeste	3,3	3,5	3,9	3,9
4	Paraná	Sul	3,3	4	4,1	4
5	São Paulo	Sudeste	3,8	4	4,3	4,3
6	Goiás	Centro-Oeste	3,3	3,4	3,6	4
7	Espírito Santo	Sudeste	3,5	3,6	3,8	3,7
8	Mato Grosso	Centro-Oeste	2,9	3,6	4,2	4,3
9	Mato Grosso do Sul	Centro-Oeste	3,4	3,9	4,1	4
10	Rio de Janeiro	Sudeste	2,9	2,9	3,1	3,2

11	Rio Grande do Sul	Sul	3,5	3,7	3,8	3,8
12	Ceará	Nordeste	2,8	3,4	3,6	3,7
13	Tocantins	Norte	3,4	3,6	3,9	3,9
14	Rondônia	Norte	3,2	3,3	3,4	3,5
15	Roraima	Norte	3,2	3,5	3,7	3,6
16	Acre	Norte	3,3	3,8	4,5	4,7
17	Piauí	Nordeste	2,6	3,1	3,4	3,6
18	Amazonas	Norte	2,7	3,3	3,6	3,9
19	Paraíba	Nordeste	2,5	2,8	2,9	2,9
20	Pernambuco	Nordeste	2,4	2,5	3	3,3
21	Bahia	Nordeste	2,6	2,7	2,8	2,9
22	Pará	Norte	3,1	2,9	3,1	3,1
23	Amapá	Norte	3,5	3,4	3,6	3,5
24	Maranhão	Nordeste	3,2	3,4	3,6	3,6
25	Rio Grande do Norte	Nordeste	2,6	2,7	2,9	2,9
26	Sergipe	Nordeste	2,9	2,9	2,7	2,9
27	Alagoas	Nordeste	2,5	2,7	2,7	2,5

Fonte: Elaborada pela autora, a partir de dados do Inep resultados, 2013.

A SEE-MG, com o intuito de divulgar o índice para a comunidade escolar, oferece acesso à consulta do Ideb no site da Secretaria de Estado de Educação e, em 2011, passou a instalar em locais de fácil acesso e visibilidade placas com os resultados de 2011 em todas as escolas de ensino fundamental.

Portanto, o Ideb é um instrumento de avaliação do desempenho dos alunos do ensino básico, capaz de detectar quais escolas apresentam baixa performance. É um índice que fornece dados importantes e que neste estudo foi utilizado para fazer uma correlação entre o índice de absenteísmo docente com o índice de desempenho dos estudantes por escola. Essa correlação pode verificar a porcentagem de influência da ausência do professor no desempenho discente.

## **4 METODOLOGIA**

A metodologia utilizada contemplou os seguintes procedimentos: construção da fundamentação teórica, que abrangeu a definição de absenteísmo, a descrição da origem e a evolução do fenômeno, a identificação dos tipos de absenteísmo; a definição da amostra; a definição dos instrumentos de coleta; a elaboração do instrumento de coleta de dados; a busca dos dados primários; a proposta do modelo de influência do absenteísmo docente no desempenho discente; a pesquisa de campo; o registro; a tabulação dos dados; a análise estatística; a apresentação dos resultados e a comparação dos dados com a base teórica encontrada.

É válido mencionar que a experiência profissional da autora foi relevante para a elaboração e o desenvolvimento da pesquisa, pois facilitou a obtenção de dados e a sua exploração.

### **4.1 Tipo de pesquisa**

Esta pesquisa classifica-se como descritiva; quanto à forma de abordagem, utilizaram-se técnicas quantitativas. Segundo Roesch (2007), essa abordagem tem o objetivo principal de obter informações sobre uma população específica, podendo contar quantos ou em que proporção apresentam-se as mesmas opiniões ou características de determinado estudo, ou mesmo com que frequência ocorrem determinados eventos.

Quanto aos meios, a pesquisa é de campo, exploratória, documental e bibliográfica. Segundo Vergara (2009), a pesquisa de campo é uma investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Nessa perspectiva, a pesquisa incluiu a aplicação de questionários aos professores dentro do ambiente escolar.

Para Vergara (2009), pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Assim, foram utilizadas fontes externas, como livros, artigos, publicações em formatos eletrônicos e folhetos da SEE/MG, como fontes secundárias, visando agrupar as informações coletadas e, posteriormente, juntá-las em uma análise de dados.

O ponto interessante do trabalho foi a proposição de um modelo de influência do absenteísmo docente em relação ao desempenho discente, concordando, assim, com Fernandes (2003), quando afirma que o modelo tem como objetivo facilitar o entendimento de um problema, a fim de torná-lo mais explícito ou até mesmo um apoio para a construção de novas hipóteses em outros possíveis estudos.

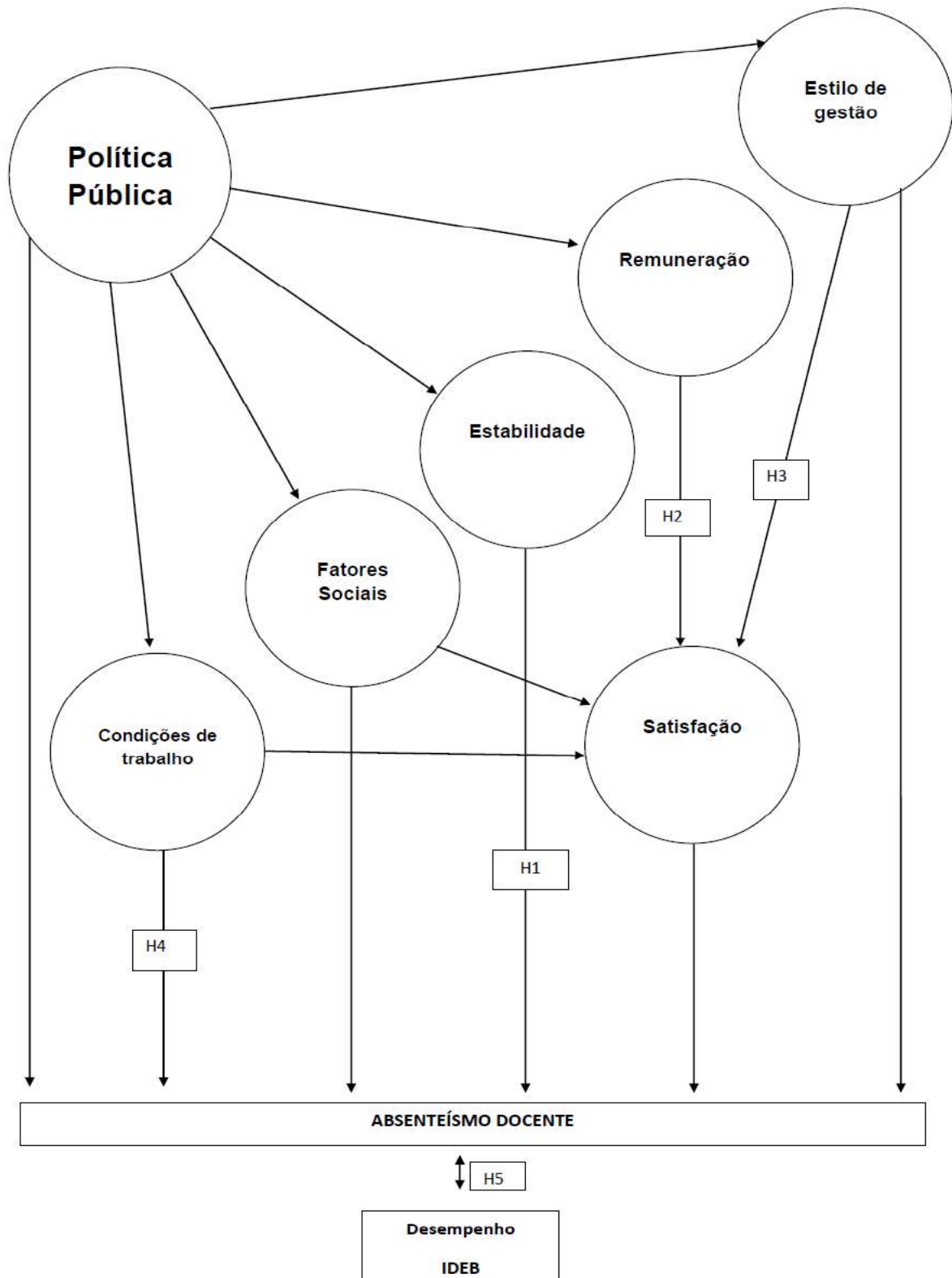
Foi criada, primeiramente, uma modelagem primária, baseada em todo o referencial teórico exposto. Porém, ao analisar a complexidade da modelagem, optou-se por excluir os fatores psicológicos, porque o estudo iria tomar uma tonicidade ainda maior e corria-se o risco de ter uma diversidade de constructos, que juntos, iriam dificultar a identificação da influência das relação das variáveis sobre o absenteísmo docente. Assim, chegou-se à conclusão de que o modelo hipotético abaixo se apresentaria como o mais adequado para tentar mensurar os influentes do absenteísmo.

Desta forma, as discussões gerais sobre a pesquisa serão focadas, daqui para a frente, nos resultados apresentados no FIG. 1. Veja-se, a seguir, o modelo hipotético proposto.

## **4.2 Modelo hipotético proposto**

Figura 1- Modelo hipotético proposto





Fonte: Elaborado pela autora, baseado em TAVARES et al. (2009); ZAPONI; DIAS (2009); LAPO; BUENO (2003); COUTO (1987); LACOMBE; HEIBON (2003); ROTEMBERG et al. (2012); SILVA; MARZIALE (2001); BUENO (2003); NARAYAN; MOJ (2010); WEBER; VERGANI (2000); CAVALHEIRO; TOLFO (2011), AGUIAR; OLIVEIRA (2009); SOUZA; MENDES (2008); LIMAS (2012); AUGUSTO (2012); ASSUNÇÃO; OLIVEIRA (2009); MOIMAZ et al. (2005); CASTEJÓN (2002) apud LACERDA et al. (2008); GASPARINI et al. (2006); WILLET et al (2008); SILVA et al. (2011); GUERREIRO et al. (2012); PENATTI et al. (2006).

**H1** - A estabilidade interfere na incidência do absenteísmo.

**H2** - O baixo salário interfere na decisão do docente em faltar ao trabalho.

**H3** - O estilo de gestão interfere no aumento ou na diminuição do absenteísmo docente.

**H4** - As condições de trabalho são fatores agravantes do absenteísmo.

**H5** - Quanto maior o índice de absenteísmo na escola, menor será seu desempenho no Ideb.

### **4.3 Universo e amostra**

O campo de estudo desta investigação limitou-se a uma amostra de 59 escolas públicas estaduais, que estão sob jurisdição da 24ª Secretaria Regional de Ensino (SRE), Superintendência esta pertencente à Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG).

A 24ª SRE, localizada no município de Nova Era, exerce em âmbito regional e em consonância com as diretrizes e políticas educacionais, as ações de supervisão técnica, orientação normativa, cooperação e de articulação e integração entre o Estado e os Municípios. Portanto a 24ª é responsável pela gestão de 67 escolas distribuídas em 15 municípios (APÊNDICE A).

Essa SRE é uma das 48 (quarenta e oito) Superintendências classificadas como Porte II no Estado de Minas Gerais, sendo assim considerada por ter uma Diretoria Administrativa e Financeira, uma Diretoria Educacional e uma Diretoria de Pessoal, ao contrário da Secretaria de Porte I, que possui Diretoria Administrativa e Financeira, Diretoria Educacional (Área A), Diretoria Educacional (Área B) e Diretoria de Pessoal.

Foram solicitados à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (SEPLAG) os relatórios sobre a quantidade de licenças concedidas aos professores, e esses relatórios foram separados por eventos e dias de afastamentos por saúde, de todas as escolas pelas quais a 24ª SRE é responsável. A Superintendência de Informações Gerenciais (SIG), pertencente à SEE-MG, também foi alvo da busca de dados primários sobre faltas voluntárias, mas, infelizmente, não se obteve sucesso quanto às solicitações.

Conforme o APÊNDICE M, a amostra limitou-se a professores de 48 (quarenta e oito) escolas da 24ª Superintendência Regional de Nova Era. Saliente-se que, das 67 escolas, 19 (dezenove) instituições foram excluídas da amostra porque são Centros Estaduais de Educação Continuada (CESECs), que ofertam outro estilo de ensino e não possuem resultado do Ideb, por estarem muito distantes uma das outras e devido ao pouco tempo para a realização da pesquisa decidiu-se por eleger as mais próximas.

#### 4.4 Seleção dos sujeitos

Os sujeitos da pesquisa foram docentes das escolas estaduais de Minas Gerais, que estão sob a jurisdição do polo da 24ª Superintendência de Ensino.

De acordo com o ANEXO A, a 24ª SRE de Nova Era possui 1.806 docentes, sendo que a Superintendência também conta com 28 (vinte e oito) monitores de atividades complementares e 3 (três) tradutores/intérpretes de libras que não são contabilizados como professores, e sim como monitores. Atualmente, essa população de professores atende a uma demanda de 35.775 alunos.

Tabela 8 – População e amostra de professores da rede pública de ensino pertencentes à 24ª SRE Nova Era

Cidade	Quantidade de professores (população)
Bela Vista de Minas	46
Ferros	100
Itabira	575
Itambé do Mato Dentro	20
João Monlevade	304
Nova Era	118
Passabém	27
Rio Piracicaba	81
Santa Maria de Itabira	68
Santo Antônio do Rio Abaixo	25
São Gonçalo do Rio Abaixo	38
São Sebastião do Rio Preto	15
<b>Total</b>	<b>1.417</b>

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do Relatório Regional do Educacenso, 2013.

Conforme a TAB. 8, a intenção da amostra abrangeu 1.417 professores distribuídos nas cidades de Bela Vista de Minas, Ferros, Itabira, Itambé do Mato

Dentro, João Monlevade, Nova Era, Passabém, Rio Piracicaba, Santa Maria de Itabira, Santo Antônio do Rio Abaixo e São Sebastião do Rio Preto. Foram descartados da 389 docentes por serem lotados no CESECs e este não ter sido alvo da presente pesquisa. Portanto, o intuito foi pesquisar 1.417 professores da rede estadual de ensino pertencentes a 12 cidades do Centro-Oeste mineiro.

#### **4.5 Procedimentos de coleta de dados**

Para Cervo, Bervian e Silva (2007), a coleta de dados é uma tarefa importante na pesquisa, e envolve diversos passos, como a determinação da população a ser estudada, a elaboração do instrumento de coleta, a programação da coleta e também o tipo de dados e coletas. Segundo Vergara (2009), na coleta de dados, o leitor deve ser informado acerca de como se pretende obter os dados de que se precisa para responder ao problema.

Mascarenhas (2007) afirma que o questionário é o instrumento ideal quando quer medir dados com maior precisão. Portanto, a partir da definição dos padrões básicos e de todo o referencial teórico encontrado, foi criado um questionário com o intuito de mensurar a política pública, o estilo de gestão, a remuneração, a estabilidade, os fatores sociais, as condições de trabalho, a satisfação e o absenteísmo.

O questionário foi elaborado de maneira que fossem assegurados a uniformidade e o sigilo da avaliação, de tal modo que os respondentes se sentissem mais confiantes, dado ao anonimato, o que possibilitou informações e respostas mais reais. Posteriormente, o questionário foi testado em cinco professores para verificar se a linguagem usada na elaboração dos itens estava adequada aos profissionais pesquisados.

Posteriormente, o questionário foi reformulado e, com o intuito de verificar a qualidade dos seus constructos e validar a capacidade de itens de cada um deles, foi feito um pré-teste quantitativo, com 60 professores das cidades de Ferros e Santa Maria de Itabira, afim de validar os constructos política pública, estilo de gestão, estabilidade, fatores sociais, condições de trabalho, satisfação e absenteísmo.

Por meio da análise fatorial confirmatória, foi possível verificar a correlação entre as variáveis e os fatores, a comunicabilidade, a confiabilidade, a variância

compartilhada do constructo, permitindo assim definir melhor os itens do formulário, já que os itens que apresentam uma carga fatorial abaixo de 0,05 foram descartados porque cargas abaixo desse valor geram evidências para a rejeição da hipótese.

De acordo com Hair et al. (2009), para validade convergente de um constructo, espera-se que a variância extraída (AVE) seja maior que 0,50, que a confiabilidade do constructo (CC) seja maior que 0,70 e que nenhuma carga fatorial seja menor que 0,50. Para validade discriminante, foi utilizado o critério de (Fornell e Larcker 1981), ou seja, que a variância extraída (AVE) de um constructo não fosse menor que a variância compartilhada desse constructo com os demais.

Para coletar os dados, foram aplicados questionários de perguntas fechadas e de múltipla escolha para obter respostas mais precisas sobre os constructos. Os questionários foram aplicados aos docentes nas escolas onde os mesmos lecionam. Portanto, por meio de uma amostra estratégica, foram efetuados procedimentos de observação sistemática e bastante peculiar.

Após definir o questionário, criou-se um sistema em Excel para registrar as informações. Vale ressaltar que as escolas pesquisadas foram selecionadas da seguinte maneira: duas escolas com maior desempenho no Ideb e duas escolas com menor desempenho no Ideb, para, em seguida, comparar o índice do absenteísmo docente com esses resultados.

De acordo com Vergara (2009), todo método tem possibilidades e limitações. Sabendo-se então que o método escolhido para realizar a pesquisa poderia ser falho ou apresentar algumas limitações e com o intuito de evitar alguns riscos comuns em qualquer processo de investigação e neutralizar algumas limitações, uma atenção maior foi dada seleção da amostra e à pesquisa de campo.

Outro aspecto que se considerou é que os docentes poderiam optar por não responder ao questionário ou então fornecer respostas não fidedignas, que não traduzissem suas opiniões reais, por razões conscientes ou inconscientes. Para evitar esse tipo de problema, as questões foram construídas na terceira pessoa do singular, de modo a impedir, de alguma forma, que as pessoas se sentissem constrangidas ou impedidas de responder de maneira verídica.

Para evitar que os docentes fizessem interpretações errôneas ao ler as perguntas, as questões foram elaboradas com muita cautela. Vale acrescentar que as frases do questionário foram analisadas com muito cuidado, para não dar

margem à ambiguidade ,situação que poderia gerar respostas não tão relevantes para o estudo.

O tempo despendido também foi considerado, pois, quando o formulário é extenso, pode haver uma limitação para o seu preenchimento, que requerer certa dedicação de tempo do professor. Com o intuito de fazer com que mais pessoas tivessem o compromisso de responder ao questionário, foi dada uma atenção redobrada à elaboração dos itens, que tiveram características de serem bastante objetivos e de terem pequena extensão, diminuindo o tempo que os docentes gastariam para preencher o questionário.

#### **4.6 Tratamento dos dados**

Segundo Vergara (2009), o item “tratamento dos dados” refere-se àquela seção na qual se explicita para o leitor como se pretende tratar os dados coletados, justificando porque tal tratamento é adequado aos propósitos do trabalho.

Esta etapa compreendeu as atividades: transposição das informações obtidas para a base de dados, comparação das informações provenientes dos dados de relatórios recebidos da SEPLAG.

Também é importante citar que o trabalho revalidou os constructos políticas públicas, estilo de gestão, remuneração, estabilidade, fatores sociais, condições de trabalho, satisfação e absenteísmo, além de verificar a adequação das hipóteses propostas pelo modelo e a relação existente ao longo do tempo entre o absenteísmo (falta legalizada) e o desempenho no Ideb.

Para tanto, usou-se a análise descritiva e gráfica para cada tipo de variável do banco de dados, fazendo cruzamentos das variáveis que contemplam os objetivos específicos. As ferramentas estatísticas utilizadas para validação convergente, teste de dimensionalidade e confiabilidade foram: análise multivariada (análise fatorial, equações estruturais), testes paramétricos e não paramétricos (o teste Kruskal-Wallis ou Anova, o teste Mann-Whitney ou teste t e a correlação de Spearman ou Pearson) e os modelos lineares generalizados (regressão logística binominal).

## 5 TAXA DE ABSENTEÍSMO POR DOENÇA

Os dados abaixo foram fornecidos pela Diretora da Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional (SCPMSO), Subsecretaria de Planejamento e Gestão de Pessoas (SEPLAG) e foram apurados com base no lançamento da origem do pagamento do servidor.

Os fornecedores dos dados salientam que o sistema utilizado para a gestão dos dados de pessoal do estado é ainda bastante rudimentar, com muitas limitações, o que dificulta o acesso a determinados dados.

Os dados sobre a quantidade de licença por evento ou por dia são referentes às escolas pertencentes à 24ª SRE, conforme APÊNDICES de C a H.

Tabela 9 - Quantidade de eventos de licenças concedidas a todos os funcionários das escolas

<b>Anos</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Total Geral</b>	1.956	2.393	1.349

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados fornecidos pela SEPLAG (2013).

Tabela 10 - Quantidade de eventos de licenças concedidas só aos professores das escolas

<b>Anos</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Total Geral</b>	1.347	1.580	863

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados fornecidos pela SEPLAG (2013).

Tabela 11 - Quantidade de dias de eventos concedidos a todos os funcionários das escolas

<b>Anos</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Total Geral</b>	31.162	36.491	18.084

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados fornecidos pela SEPLAG (2013).

Tabela 12 - Quantidade de dias de eventos concedidas somente aos professores das escolas

<b>Anos</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Total Geral</b>	19.616	22.130	10.748

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados fornecidos pela SEPLAG, 2013.

É possível observar no QUADRO 1 do APÊNDICE C que, no ano de 2012, 33 escolas diminuíram significativamente o número de afastamentos e licenças, enquanto 26 escolas aumentaram esse número. Dentre essas 26 escolas que tiveram um número maior de absenteísmo por doença, muitas dobraram, triplicaram ou quadruplicaram o número de ausência dos docentes, sendo que, em alguns casos mais gritantes, o número aumentou em mais de 10 vezes em relação ao ano de 2011.

O inverso também ocorreu. Entre as 33 escolas que tiveram o número de licenças e afastamentos reduzidos, muitas diminuíram o evento pela metade ou até 10 vezes menos em relação ao ano de 2011.

Em 2011, houve eleição para diretores nas escolas de Minas Gerais. No primeiro bimestre de 2012, os novos gestores assumiram o cargo, fator que mostra ser a razão dos aumentos ou das diminuições dos afastamentos dos docentes. Portanto o aumento ou a diminuição das licenças está diretamente ligado ao estilo de gestão adotado pelos diretores escolares.

No ano da troca de diretores, houve um aumento de 233 eventos e mais 2.514 dias a mais que em 2011. Percebe-se nas TAB. 11 e 12 um aumento de dias de afastamento dos professores e dos demais funcionários naquele mesmo ano, situação que comprova que o adoecimento docente está diretamente ligado ao novo estilo de gestão assumido na escola.

Tabela 13 - Quantidade de licenças concedidas a todos os funcionários das escolas por Motivos de Afastamento no período de 2011-2013 (todos os servidores da escola)

Motivos de Afastamento	Anos		
	2011	2012	2013
Transtornos mentais e comportamentais	306	130	256
Doenças de aparelho respiratório	175	115	207
Doenças do sistema osteomuscular / tecido conjuntivo	206	158	266
<b>Total</b>	<b>687</b>	<b>403</b>	<b>729</b>

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados fornecidos pela SEPLAG, 2013.



Tabela 14 - Quantidade de licenças por principais Motivos de Afastamento concedidas aos professores

Motivos de Afastamento	Anos		
	2011	2012	2013
Transtornos mentais e comportamentais	130	134	157
Doenças de aparelho respiratório	109	109	151
Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo	101	101	139
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>344</b>	<b>447</b>

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados fornecidos pela SEPLAG, 2013.

As doenças de aparelho respiratório, os transtornos comportamentais e mentais, as doenças do sistema osteomuscular e as doenças do tecido conjuntivo constituem um dos maiores motivos alegados de afastamentos entre os professores, o que concorda com Hilton et al. (2009), quando afirma que, à medida que os sintomas mentais aumentam, o absentismo aumenta também.

Tabela 15 - Quantidade de licenças concedidas por unidade de exercício distribuída por faixa etária

Anos	Até 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	51 a 60 anos	Acima de 61	Total Geral
2011	88	520	905	723	50	2.286
2012	80	517	644	409	41	1.691
2013	25	363	354	239	44	1.025
<b>Total</b>	193	1.400	1.903	1.371	135	5.002

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados fornecidos pela SEPLAG, 2013.

De acordo com a TAB. 15, é perceptível que a faixa etária que mais se ausentou por algum tipo de doença é constituída por professores entre 41 e 50 anos, seguidos dos professores de 31 a 40 anos e, posteriormente, os que têm de 51 a 60 anos.

Os dados acima corroboram os estudos realizados por Ferreira R. et al. (2012), Reis et al. (2003), Primo et al. (2010), Vahtera et al. (2001), quando defendem a relação positiva entre a faixa etária e o número de ausências no trabalho, e contrariam Souza e Mendes (2008), quando afirmam que as pessoas jovens tendem a abster-se mais do trabalho do que as pessoas mais idosas. Assim, baseado nos dados acima é possível afirmar que os professores cuja a faixa etária é de 31 a 50 anos falta mais ao trabalho, porém não se deve esquecer que os

professores cuja a faixa etária é até 30 anos, também tem um número relevante de ausências.

### 5.1 Taxa de absenteísmo e Ideb

A taxa de absenteísmo por doença, que representa o número de faltas por professor, e o Ideb estão descritos na TAB. 38, a seguir, contemplando os anos de 2007 e 2011. A tabela também apresenta o p-valor do teste de Mann-Whitney, que testa se as variáveis apresentaram o mesmo comportamento.

Pode-se notar que existem evidências significativas de que tanto os valores da taxa de absenteísmo por doença como o Ideb apresentaram distribuições diferentes nos anos de 2007 e 2011. Enquanto em 2007 foram observadas em média 0,375 faltas por professor, em 2011 esse valor foi de 1,202. Já o Ideb, em 2007, apresentou um valor médio de 4,092, enquanto em 2011 o valor médio foi de 5,026.

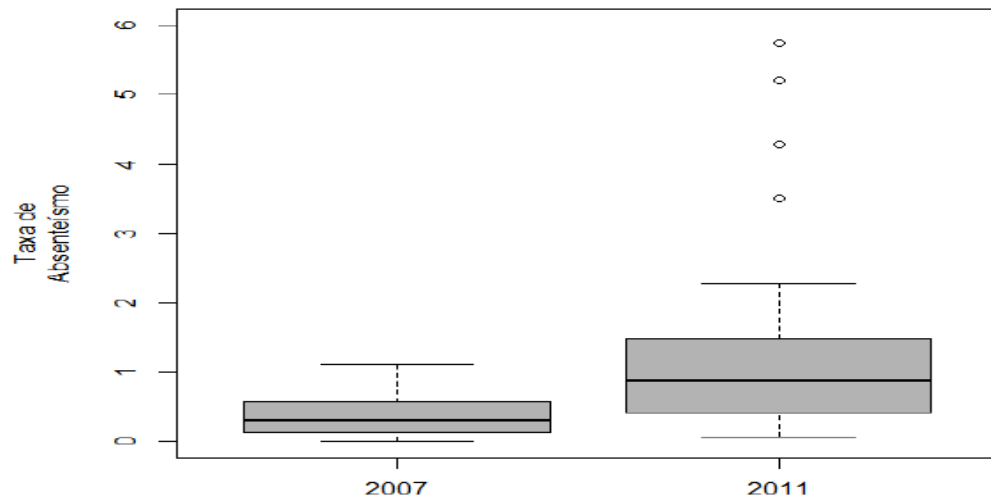
Tabela 16 - Estatísticas descritivas e p-valor do teste de Mann-Whitney para a Taxa de absenteísmo e o Ideb entre os anos de 2007 e 2011

Variável	Ano	Válidos	Média	E.P.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	P-valor
Taxa de Absenteísmo	2007	42	0,375	0,045	0,120	0,315	0,570	0,000
	2011	46	1,202	0,184	0,420	0,885	1,480	
Ideb	2007	46	4,092	0,140	3,400	3,850	4,550	0,000
	2011	45	5,026	0,173	4,200	5,100	5,900	

Fonte: Dados da pesquisa.

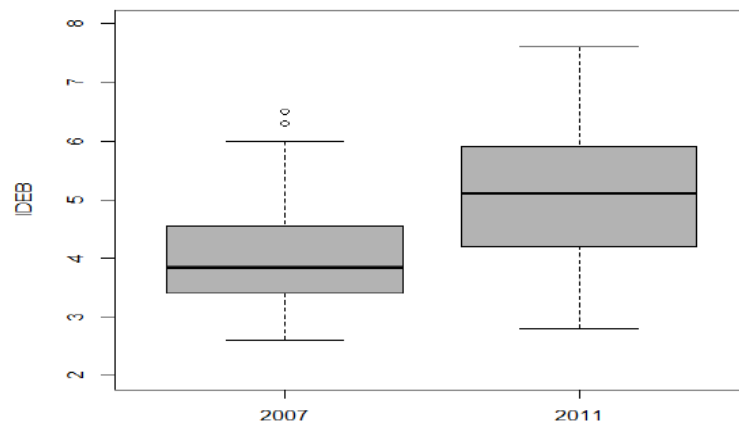
As diferenças das distribuições da taxa de absenteísmo por doença e do Ideb nos anos de 2007 e 2011 podem ser visualizadas nos Boxplots (GRAF. 1 e 2) a seguir.

Gráfico 1 - Boxplot da Taxa de Absenteísmo nos anos de 2007 e 2011



Fonte: Dados da pesquisa.

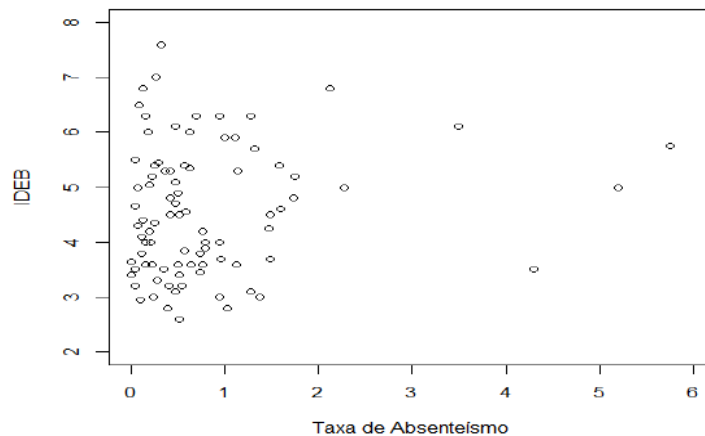
Gráfico 2 - Boxplot do Ideb nos anos de 2007 e 2011



Fonte: Dados da pesquisa.

Apesar de tanto o Ideb quanto a taxa de absenteísmo por doença terem aumentado em 2011, quando comparados com 2007, o coeficiente de correlação de Spearman apresentou o valor de apenas 0,09 ( $p$ -valor=0,401). Sendo assim, não há evidências de que exista uma correlação significativa entre o Ideb e a taxa de absenteísmo, como pode ser visualizado no gráfico de dispersão apresentado a seguir (GRAF. 3).

Gráfico 3 - Gráfico de dispersão do Ideb e Taxa de Absenteísmo



Fonte: Dados da pesquisa.

Portanto, após analisar e contrastar os resultados do Ideb com o absenteísmo por doença dos professores das 59 escolas dos 15 municípios selecionados para a pesquisa, foi possível detectar que não há evidências de que exista uma correlação significativa entre o Ideb e a taxa de absenteísmo, desmistificando, assim, a ideia de que o fenômeno do absenteísmo é um dos principais culpados pela falta de qualidade do ensino nas escolas brasileiras.

De acordo com os dados encontrados, é possível afirmar que o absenteísmo não é o constructo de maior influência no desempenho dos alunos e nos resultados do Ideb, discordando assim de Penatti et al. (2006), quando afirmam que a ausência dos docentes pode diminuir o rendimento dos alunos e deixar baixo os indicadores de qualidade das instituições de ensino.

Miller et al. (2008) estimaram que 10 dias de ausência de professores reduziu o desempenho do aluno por 1-3%, mas, nas cidades do interior de Minas Gerais, no Brasil, o resultado encontrado não foi o mesmo verificado na pesquisa realizada nos Estados Unidos, o que é justificável, já que as culturas e realidades escolares são bem diferentes entre esses dois países.

Ao contrário das ideias de Zaponi e Dias (2009) e de Willet et al. (2008), quando afirmam que as consequências do absenteísmo docente são devastadoras por causarem um impacto negativo no desempenho do aluno, a pesquisa demonstrou que não é a falta do professor que tem interferido nos baixos resultados dos discentes. Os dados da pesquisa demonstram que a hipótese cinco não se confirmou. Então, pode-se concluir que há outras variáveis que têm maior influência no desempenho dos alunos brasileiros do que o absenteísmo docente.

## 6 ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS OBTIDOS

### 6.1 Análise do universo da amostra

A pesquisa foi realizada com um total de 635 professores de educação básica de 42 escolas estaduais, pertencentes a 12 municípios de Minas Gerais. Desse total, 43 foram excluídos por apresentarem mais de 10% de dados ausentes nas variáveis relacionadas aos constructos. No novo conjunto de dados composto por 592 respondentes, foram encontradas 0,13% de observações ausentes. Como os respondentes não apresentaram um padrão de ocorrência, foi realizada a imputação das observações pela média da variável. Esse é um dos métodos mais adequados e amplamente empregados (HAIR et al., 2009) para se tratar de dados faltantes.

Verificou-se também a existência de dois tipos de outliers: os univariados, que representam respostas divergentes com base em cada uma das variáveis do modelo, e os multivariados, que apresentam um padrão de resposta diferente, considerando todas as variáveis ao mesmo tempo. Os outliers univariados foram diagnosticados por meio da padronização dos resultados, de forma que a média da variável seja 0 e o desvio padrão 1. Assim, são considerados outliers univariados aquelas observações com escores padronizados fora do intervalo de  $[-3, 29]$  (HAIR et al., 2009). Já os outliers multivariados foram diagnosticados com base na medida  $D^2$  de Mahalanobis. Os indivíduos que apresentam uma significância da medida inferior a 0,001 foram considerados outliers multivariados.

Os outliers univariados e multivariados encontrados não foram retirados da amostra por se acreditar que as observações sejam casos válidos da população e que, caso fossem eliminadas, poderiam limitar a generalidade da análise multivariada, apesar de possivelmente melhorar seus resultados (HAIR et al., 2009).

Para descrever as variáveis relacionadas ao perfil dos entrevistados, foram calculadas as frequências absolutas e relativas para as variáveis qualitativas e estatísticas descritivas (média, desvio-padrão, mínimo, máximo e primeiro, segundo e terceiro quartis) para a variável quantitativa. Para apresentar e comparar os indicadores de cada constructo, foi utilizada a média, o desvio padrão e o intervalo percentílico bootstrap de 95% de confiança. O método bootstrap (EFRON;

TIBSHIRANI, 1993) é muito utilizado na realização de inferências quando não se conhece a distribuição de probabilidade da variável de interesse.

Posteriormente à análise exploratória dos dados, foi verificada a dimensionalidade dos constructos da pesquisa, por meio de uma Análise Fatorial Exploratória (HAIR et al., 2009). Isso porque cada constructo teórico deve tratar de dimensões distintas do fenômeno estudado. Para tanto, foi utilizado o critério da análise paralela elaborado por Horn (1965), que retorna o número de fatores que devem ser retidos na Análise Fatorial Exploratória, ou seja, a quantidade de dimensões do constructo. A Análise Fatorial Exploratória foi ajustada utilizando a análise de componentes principais como método de extração, e, para o método de rotação, foi utilizado o varimax (MINGOTI, 2007).

Para verificar a validade da teoria de mensuração, ou seja, da capacidade do conjunto de indicadores de cada constructo e representar com precisão seu respectivo conceito, foram avaliadas as validades convergente e discriminante a partir da Análise Fatorial Confirmatória. O critério da avaliação convergente avalia o grau em que duas medidas do mesmo conceito estão correlacionadas, enquanto a avaliação discriminante mede o grau em que um constructo é verdadeiramente diferente dos demais (HAIR et al. 2009).

Para verificar a validade convergente foi utilizado o critério proposto por Fornell et al. (1981). Ele garante tal validade caso a Variância Média Extraída - AVE, que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o constructo latente e seus indicadores, seja superior a 50% (HENSELER et al., 2009) ou a 40%, no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY et al., 1994). Para validade discriminante, também foi utilizado o critério de FORNELL et al. (1981), que garante a validade discriminante quando a variância extraída (AVE) de um constructo não for menor que a variância compartilhada desse constructo com os demais.

Para mensurar a confiabilidade dos constructos, foi utilizado o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC). O CC indica quanto da variância dos constructos é livre de erros aleatórios, enquanto o AC representa a proporção da variância total da escala que é atribuída ao verdadeiro escore do constructo latente que está sendo mensurado. Vale ressaltar também que a CC é mais fidedigna do que o AC, pois considera que as variáveis possuem pesos diferentes (HENSELER et al., 2009). De acordo com Hair et al. (2009), os indicadores AC e

CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo, porém valores até 0,60 também são aceitos em pesquisas exploratórias.

Após os testes de validade do modelo de mensuração, foi realizada a modelagem das equações estruturais (HAIR et al. 2009) para verificar a capacidade de o modelo de mensuração se ajustar à teoria proposta. Como se observou que os indicadores não eram normalmente distribuídos, foram utilizados estimadores robustos para a estrutura de covariância do modelo estrutural com a estatística de teste reescalada pelo método de Santorra e Bentler (SATORRA et al., 1994).

Para verificar a qualidade do ajuste, foram utilizados o  $R^2$  e o GoF (AMATO et al., 2004). O  $R^2$  representa, em uma escala de 0% a 100%, o quanto os constructos independentes explicam os dependentes, sendo que, quanto mais próximos de 100%, melhor. Já o GoF é uma média geométrica da média das AVEs dos constructos e a média dos  $R^2$  do modelo e também varia de 0% a 100%. Ainda não existem na literatura valores de corte para considerar um ajuste como bom ou ruim, mas sabe-se que, quanto maior o valor, melhor o ajuste. Também foram utilizados os indicadores  $\chi^2/G.L.$ , CFI e o RMSEA. De acordo com Hair et al. (2009), para um bom ajuste, espera-se que  $\chi^2/G.L.$  seja menor que 3, que o CFI seja maior que 0,90 e que o RMSEA seja menor que 0,07.

Para fazer o ajuste da Análise Fatorial Confirmatória e os Modelos de Equações Estruturais, foram utilizadas, respectivamente, as funções `cfa()` e `sem()` do pacote `lavaan` (ROSSEEL, 2012) do software R (versão 3.0.2).

## 6.1.1 Descrição da base de dados

### 6.1.1.1 Análise de dados faltantes e Outliers

Inicialmente foi realizada uma análise dos dados ausentes, que podem ocorrer devido a erros no momento da coleta ou da tabulação dos dados coletados.

Segundo Hair et al. (2009), deve-se avaliar a quantidade de dados ausentes que apareceram nas variáveis presentes na análise multivariada. Foram encontradas na base de dados 676 células em branco, num total de 34.909, o que corresponde a 1,94%. Observando os dados ausentes existentes por respondentes,

constatou-se que, de um total de 635 respondentes, 66 apresentaram pelo menos um dado ausente. Desses, 43 apresentaram mais de 10% de dados faltantes e foram excluídos da amostra, restando na base de dados 592 respondentes e 43 dados faltantes (0,13%).

Nessa nova base de dados, foi verificado que os dados ausentes não apresentavam padrão de ocorrência e optou-se por substituí-los pela média da variável, por ser um dos métodos mais adequados e amplamente empregados (HAIR et al., 2009).

Foi realizada também uma avaliação dos outliers, que são observações que apresentam um padrão de resposta diferente daquele das demais. Podem-se classificar, de acordo com Hair et al. (2009), quatro tipos de outliers: (1) erros na tabulação dos dados ou falhas na codificação; (2) observações decorrentes de algum evento extraordinário; (3) observações extraordinárias para as quais o pesquisador não tem uma explicação; e (4) observações que estão no intervalo usual de valores para cada variável, mas são únicas em sua combinação de valores entre as variáveis.

Foram encontrados sete valores fora do intervalo da escala (de 1 a 10), evidenciando o tipo de outlier relacionado a erro na tabulação dos dados e eles foram tratados como dados faltantes sem padrão de ocorrência, ou seja, foram substituídos pela média da variável. Porém justificam-se esses dados pelo fato de os questionários do pré-teste terem sido inseridos no montante final da amostra.

Os outliers univariados foram diagnosticados por meio da padronização dos resultados, de forma que a média da variável seja 0 e o desvio padrão 1. Para tanto, observações com escores padronizados fora do intervalo de  $[-3,29; 3,29]$  são consideradas outliers (HAIR et al., 2009) quando as amostras são maiores que 300 entrevistados, que é o caso da presente pesquisa. Com relação aos outliers univariados, foram encontradas 128 observações com escores fora da faixa de -3,29 a 3,29 distribuídos em nove variáveis.

Já os outliers multivariados foram diagnosticados com base na medida  $D^2$  de Mahalanobis. De acordo com Hair et al. (2009), tal medida verifica a posição de cada observação comparada com o centro de todas as observações em um conjunto de variáveis, sendo que, ao final, é realizado um teste qui-quadrado. Os indivíduos que apresentaram uma significância da medida inferior a 0,001 foram considerados



outliers multivariados. Com base nesse método, foram encontrados cinco casos de observações atípicas, de forma multivariada.

Por se acreditar que as observações sejam casos válidos da população e que, caso fossem eliminadas, poderiam limitar a generalidade da análise multivariada, apesar de possivelmente melhorar seus resultados (HAIR et al., 2009), optou-se por não excluir nenhum dos casos.

#### 5.1.1.2 Normalidade e linearidade

Por definição, o conjunto de dados não apresenta distribuição normal univariada e nem mesmo multivariada, uma vez que estes estão limitados em uma escala discreta de 1 a 10. Dessa forma, foram utilizados estimadores robustos para a estrutura de covariância do modelo estrutural com a estatística de teste reescalada pelo método de Santorra e Bentler (SATORRA et al., 1994), possibilitando estimativas consistentes e eficientes para os parâmetros.

Para verificar a linearidade dos dados, inicialmente foram analisadas as correlações das variáveis par a par, uma vez que um coeficiente de correlação significativo no nível de 5% é indicativo da existência de linearidade. Por meio da matriz de correlação de Spearman (HOLLANDER et al., 1999), foram observadas 1.820 de 2.970 relações significativas no nível de 5%, o que representa 61,3% das correlações possíveis.

Além disso, foi realizado o teste de Bartlett (MINGOTI, 2007) para verificar a linearidade em cada constructo. Para todos os constructos, foram observados p-valores menores que 0,001, indicando que existem evidências significativas de linearidade dentro dos constructos.

## 6.2 Análise descritiva do perfil dos entrevistados

Dos professores pesquisados, 57,6% estavam nas cidades de Itabira, Ferros e João Monlevade, e as cidades com menores números de respondentes foram Bela Vista de Minas, Itambé e São Sebastião do Rio Preto (TAB. 17).

Tabela 17 - Frequência de entrevistados por cidades

Cidade	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Itabira	194	32,8%	32,8%
Ferros	74	12,5%	45,3%
João Monlevade	73	12,3%	57,6%
Nova Era	55	9,3%	66,9%
Rio Piracicaba	55	9,3%	76,2%
Santa Maria de Itabira	55	9,3%	85,5%
Santo Antônio do Rio Abaixo	26	4,4%	89,9%
São Gonçalo do Rio Abaixo	22	3,7%	93,6%
Bela Vista de Minas	13	2,2%	95,8%
Itambé	12	2,0%	97,8%
Passabém	9	1,5%	99,3%
São Sebastião do Rio Preto	4	0,7%	100,0%
Total	592	100%	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Na TAB. 18, a seguir, é possível verificar as frequências absolutas relativas acumuladas de entrevistados por escola, sendo que a Escola 1, localizada no município de Itabira, foi a escola com o maior índice de questionários respondidos e com quase 100% de respondentes dentro do quadro de recursos humanos do Educacenso. Já a escola com o menor índice de questionário respondido foi a Escola 42, pertencente ao município de Bela Vista de Minas.

Tabela 18 - Frequência dos entrevistados por escola (continua)

Escola	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
ESCOLA 1	39	6,6%	6,6%
ESCOLA 2	32	5,4%	12,0%
ESCOLA 3	31	5,2%	17,2%

ESCOLA 4	31	5,2%	22,5%
ESCOLA 5	28	4,7%	27,2%
ESCOLA 6	26	4,4%	31,6%
ESCOLA 7	26	4,4%	36,0%
ESCOLA 8	24	4,1%	40,0%
ESCOLA9	24	4,1%	44,1%
ESCOLA 10	22	3,7%	47,8%
ESCOLA 11	22	3,7%	51,5%
ESCOLA 12	18	3,0%	54,6%
ESCOLA 13	18	3,0%	57,6%
ESCOLA 14	17	2,9%	60,5%
ESCOLA 15	16	2,7%	63,2%
ESCOLA 16	14	2,4%	65,5%
ESCOLA 17	12	2,0%	67,6%
ESCOLA 18	12	2,0%	69,6%
ESCOLA 19	12	2,0%	71,6%
ESCOLA 20	12	2,0%	73,6%
ESCOLA 21	11	1,9%	75,5%
ESCOLA 22	11	1,9%	77,4%
ESCOLA 23	11	1,9%	79,2%
ESCOLA 24	11	1,9%	81,1%
ESCOLA 25	10	1,7%	82,8%
ESCOLA 26	9	1,5%	84,3%
ESCOLA 27	9	1,5%	85,8%
ESCOLA 28	8	1,4%	87,2%
ESCOLA 29	8	1,4%	88,5%
ESCOLA 30	8	1,4%	89,9%
ESCOLA 31	7	1,2%	91,0%
ESCOLA 32	6	1,0%	92,1%
ESCOLA 33	6	1,0%	93,1%
ESCOLA 34	6	1,0%	94,1%
ESCOLA 35	6	1,0%	95,1%
ESCOLA 36	5	0,8%	95,9%
ESCOLA 37	5	0,8%	96,8%
ESCOLA 38	4	0,7%	97,5%
ESCOLA 30	4	0,7%	98,1%
ESCOLA 40	4	0,7%	98,8%
ESCOLA 41	4	0,7%	99,5%
ESCOLA 42	3	0,5%	100,0%
Total	592	100%	-

Fonte: Dados da pesquisa.

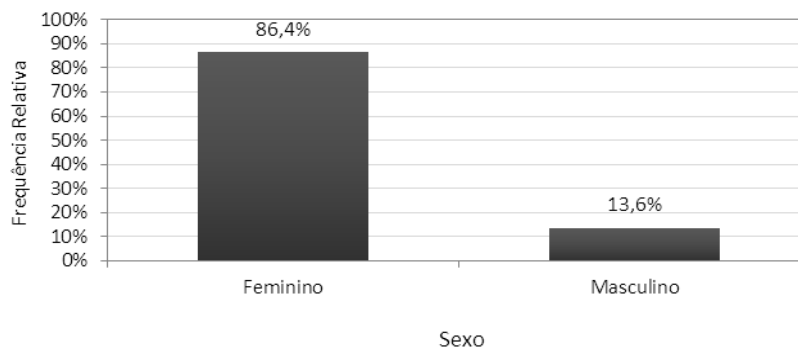
As entrevistadas do sexo feminino foram a maioria, representando 86,4% da amostra. A distribuição dos entrevistados por sexo está apresentada na TAB. 11, a seguir, e pode ser também visualizada no GRAF. 4, seguinte.

Tabela 19 - Entrevistados por sexo

Sexo	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Feminino	503	86,4%
Masculino	79	13,6%
Total	582	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 4 - Frequência de entrevistados por sexo



Fonte: Dados da pesquisa.

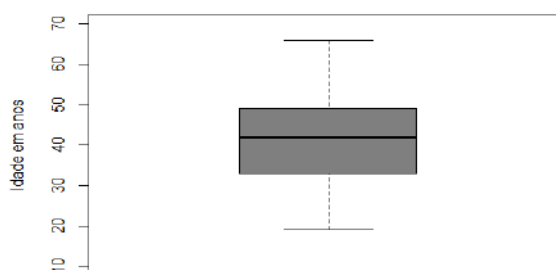
A TAB. 20, a seguir, apresenta medidas descritivas para a variável idade, cuja média observada foi de 41,2 anos e desvio-padrão de 9,6. Nota-se também que a menor idade observada foi de 19, e a maior de 66 anos. Pode-se observar também que 75% dos entrevistados tinham pelo menos 33 anos. A distribuição da idade pode ser visualizada também no boxplot (GRAF. 5) apresentado a seguir.

Tabela 20 - Estatísticas descritivas das idades dos entrevistados

Variável	Válidos	Média	D.P.	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
Idade	419	41,2	9,6	19	33	42	49	66

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 5 - Boxplot da idade dos entrevistados



Fonte: Dados da pesquisa.

A TAB. 21 a seguir, apresenta a situação funcional dos entrevistados.

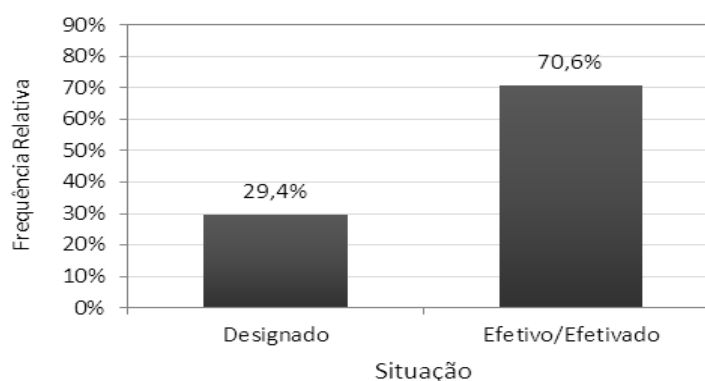
Tabela 21 - Frequência de entrevistados por situação

Situação	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Designado	172	29,4%
Efetivo/Efetivado	413	70,6%
<b>Total</b>	<b>585</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se na tabela acima que 29,4% dos entrevistados estavam situados como designados e 70,6% como efetivos/efetivados. O GRAF. 6, a seguir, apresenta essa distribuição.

Gráfico 6 - Frequência de entrevistados por situação



Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos entrevistados afirmou que sua ausência média em uma ano está entre 1 e 5 dias, representando 76,3% da amostra. Portanto, conforme TAB. 22, a seguir, foi possível concluir que 406 de 592 professores entrevistados na 24ª SRE afirmaram que, durante o ano, faltam em média de 1 a 5 dias, já 83 afirmaram faltar em média entre 6 e 15 dias por ano, 25 professores disseram faltar entre 15 e 30

dias, 15 docentes afirmaram ter faltado mais de 60 dias ao ano e somente 12 professores afirmaram não ter faltado sequer um dia durante o ano.

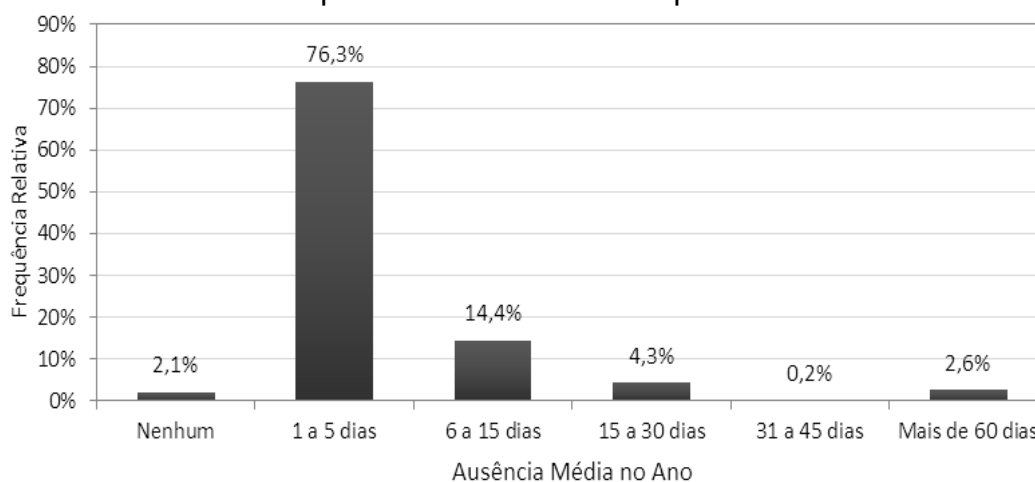
Tabela 22 - Frequência por quantidade média de ausência no ano

Ausência Média no Ano	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Nenhum	12	2,1%
1 a 5 dias	439	76,3%
6 a 15 dias	83	14,4%
15 a 30 dias	25	4,3%
31 a 45 dias	1	0,2%
Mais de 60 dias	15	2,6%
<b>Total</b>	<b>575</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Agrupando os dados, a maioria dos entrevistados afirmou que falta em média entre 1 e 5 dias em um ano, representando 76,3% da amostra. De acordo com o GRAF. 7 e TAB. 22, a seguir, que apresenta a frequência de entrevistados por média de ausências no ano, é possível perceber que 14,4% dos entrevistados afirmaram se ausentar entre 6 e 15 dias, e somente 2% disseram não ter faltado nenhum dia durante o ano.

Gráfico 7 - Frequência de entrevistados por média de ausências no ano



Fonte: Dados da pesquisa.

Financeiramente, o estado de Minas Gerais gasta só com as contratações para substituir os professoras das 12 escolas pesquisadas R\$ 248.020,50 (duzentos e quarenta e oito mil, vinte reais e cinquenta centavos) por ano. Somente um professor que se ausenta por cerca de 5 dias por ano custa ao cofre estadual R\$241,50.

Ao analisar a TAB. 12, é possível perceber o valor gasto pelo cofre público com as substituições na 24ª SRE. Considerando as faltas justificadas, em 2011 houve 19.616 dias de ausência, em 2012 foram 22.130 dias e até junho de 2013 foram mais 10.748 dias de ausência. A soma desses dia é equivalente a 52.494 dias. De acordo com a Secretaria de Fazenda de Minas Gerais, o salário do professor é de R\$1.450,00 para 24 horas trabalhadas semanalmente. Portanto o estado mineiro gastou de janeiro de 2011 a junho de 2013 R\$2.535.460,20 (dois milhões, quinhentos e trinta e cinco mil, quatrocentos e sessenta reais e vinte centavos) com contratações de professores para substituir os docentes ausentes. Com base nesses números, é possível afirmar que o estado de Minas Gerais gasta milhões com as substituições todos os anos, o que comprova que o absenteísmo é um problema grave.

#### **5.4 Análise descritiva das variáveis dos constructos**

Com o objetivo de descrever de forma prática as respostas relativas aos itens dos constructos, foi realizada uma padronização das escalas no intervalo de -1 a 1. Sendo assim, -1 representa o menor valor da escala referente à resposta (1), e 1 o maior valor (10). Essa padronização visa facilitar a interpretação, de modo que valores negativos indicam discordância e valores positivos concordância.

Assim, com o intuito de verificar se a tendência é significativa, bastou avaliar o intervalo de confiança. Quando o valor 0 (zero) está contido no intervalo de confiança, não se pode afirmar que existe evidência significativa de tendência dos entrevistados a concordar ou discordar. Caso contrário, basta avaliar o sinal dos limites do intervalo de confiança para verificar em qual direção a tendência é significativa. Segue-se a análise descritiva de cada constructo.

Em relação ao constructo “Políticas Públicas” (TAB. 16 e GRAF. 6), 36% dos entrevistados apresentaram tendência a discordar de que a SEE-MG oferece

oportunidades de crescimento profissional ao docente. Já 51% professores discordam de que o estado mineiro investe em política de formação continuada do professor. Quando questionados sobre o plano de carreira, 63% dos professores discordaram de que o plano estimula os professores, e 93% discordaram de que a SEE-MG oferece vale transporte ou ajuda de custo para locomoção até as escolas.

Assim, os professores demonstraram que há pouco investimento em formação, em gestão do conhecimento, pouco investimento no desenvolvimento do capital intelectual do docente. Os dados demonstram também que o plano de carreira não oferece estímulo para o professor evoluir, e que é preciso discutir sobre o vale-transporte, benefício que a SEE de Minas não oferece aos docentes, o que os obriga a desfaltar o seu salário para poder chegar até a escola.

Dos professores entrevistados, 18% concordam que há uma exigência excessiva da SEE-MG quanto à preparação dos alunos para a Prova Brasil, corroborando a ideia de Augusto (2012), quando afirma que os professores se sentem cobrados pelos resultados escolares no SIMAVE/PROEB, por parte da Secretaria de Educação do estado.

Quanto ao investimento em tecnologia de informação, 56% dos professores discordam de que o investimento atende as escolas. Já 47% discordam que as políticas públicas inclusivas atendem as necessidades dos alunos. Esses dados também corroboram com a percepção de Assunção e Oliveira (2009), que afirmam que as políticas educacionais das últimas décadas provocaram mudanças que causaram grande impacto sobre a organização e a gestão escolar, e uma das mais difíceis é a inclusão.

Para os professores, é muito baixo o investimento em tecnologias e em manutenção das tecnologias já existentes na escola, diante da evolução constante da tecnologia da informação. Consideram também que as políticas de inclusão não oferecem o devido suporte para os alunos portadores de necessidades especiais, que, muitas vezes, as escolas não conseguem nem professor de apoio para acompanhar alunos com síndrome de Down, esquizofrenia, dificuldades de locomoção e tantas outras necessidades com as quais o professor não está preparado para lidar.

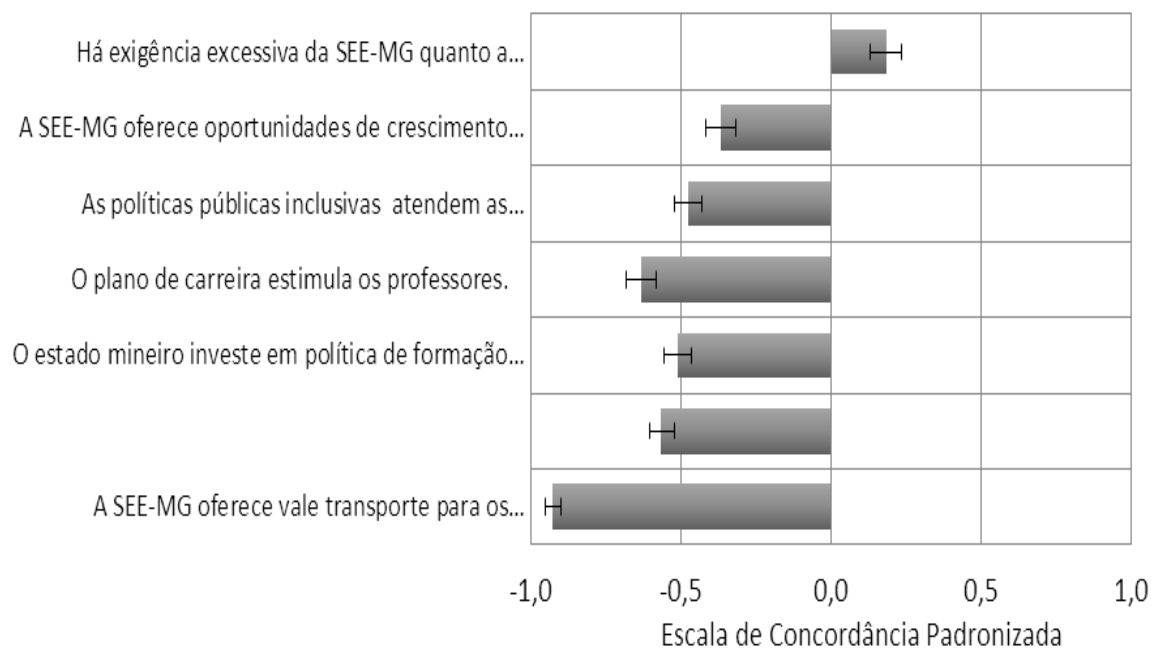


Tabela 23 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com afirmativas que formam o constructo “Política Pública”

Constructo: Política Pública	Média	D.P.	IC [95%]
Há exigência excessiva da SEE-MG quanto à preparação dos alunos para a Prova Brasil.	0,184	0,669	[0,131 ; 0,235]
A SEE-MG oferece oportunidades de crescimento profissional ao docente.	-0,369	0,624	[-0,416 ; -0,319]
As políticas públicas inclusivas atendem as necessidades dos alunos.	-0,478	0,569	[-0,520 ; -0,430]
O plano de carreira estimula os professores.	-0,631	0,587	[-0,681 ; -0,582]
O estado mineiro investe em política de formação continuada do professor.	-0,512	0,563	[-0,558 ; -0,467]
O investimento em tecnologia de informação atende as escolas.	-0,566	0,531	[-0,606 ; -0,521]
A SEE-MG oferece vale-transporte para os professores.	-0,929	0,290	[-0,952 ; -0,902]

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 8 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Política Pública”



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao constructo “Estilo de Gestão”, conforme mostra a TAB. 24, 51% dos entrevistados apresentaram tendência a discordar de que o diretor permite que alguns professores faltem sem maiores problemas. Já 50% concordaram que o gestor adverte a todos de forma igualitária e que aplica as normas pronta e integralmente para todos.

De acordo com a opinião de 49% dos professores, os diretores advertem de forma igualitária. Assim, pode-se perceber que em 51% das escolas pesquisadas os gestores não são democráticos e impessoais, mas mesmo assim, não se deve esquecer que em metade das escolas pesquisadas, os gestores escolares buscam tratar todos os professores de forma igualitária, sem privilegiar alguns afins, exercendo assim a impessoalidade.

Tabela 24 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para concordância com as afirmativas que formam o constructo “Estilo de Gestão”

Constructo: Estilo de Gestão	Média	D.P.	IC [95%]
O diretor adverte a todos de forma igualitária.	0,497	0,667	[0,443 ; 0,550]
O diretor permite que alguns professores faltem sem maiores problemas.	-0,518	0,707	[-0,573 ; -0,460]
É possível fazer acordos com o diretor para faltar ao trabalho.	0,058	0,790	[-0,007 ; 0,120]
O diretor aplica as normas pronta e integralmente para todos.	0,502	0,654	[0,449 ; 0,556]
Os dias de ausência são posteriormente repostos pelos professores.	0,462	0,661	[0,410 ; 0,517]
A relação entre professores e gestão escolar é tranquila.	0,589	0,573	[0,542 ; 0,635]
As decisões na escola são tomadas de forma democrática.	0,524	0,600	[0,476 ; 0,568]
Os professores gostam da maneira como o diretor administra a escola.	0,526	0,592	[0,479 ; 0,571]

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os docentes, 46% concordaram que os dias de ausência dos professores são posteriormente repostos. Nota-se que há um ponto de divergência, pois somente 5% concordaram que existe a possibilidade de fazer acordos com o diretor para faltar ao trabalho.

Como os dados da pesquisa demonstraram não haver tendência significativa quanto à concordância ou discordância, e como um número significativo dos

docentes afirmaram que os dias de falta são repostos, isso pode evidenciar que, em algumas escolas, há sim permissão para os acordos implícitos e outras combinações entre equipe gestora e professores para faltar ao ambiente de trabalho.

Esse fato confirma a ideia de Zaponi e Dias (2009), quando afirmam que cada escola passa a ter regras próprias diante do descumprimento das normas e procedimentos vigentes. Concorda também com Santos (2004), quando este afirma que os diretores não adotam integralmente as providências administrativas explicitadas na legislação para punir ou coibir os professores que faltam sem justificativa, construindo, assim, “uma espécie de consenso implícito”, que denominou de pacto entre os professores e a equipe gestora, “visando garantir a ‘não existência’ do conflito” (SANTOS, 2004, p. 25).

Os dados da pesquisa que evidenciam e comprovam a percepção de Zaponi e Dias (2009) quanto à existência de acordos tácitos entre as partes, confirmando, assim, a existência da “falta branca”, falta que não é lançada no livro de ponto e não é descontada no pagamento do servidor, pois será posteriormente repostas.

O resultado deste trabalho também corrobora as constatações de Gonçalves e Tosta (2008) e de Silva et al. (2011) a adoção de aulas duplas, a dispensa de alunos, o adiantamento das aulas, o ato de deixar os alunos sozinhos aguardando o próximo horário, os arranjos feitos, como juntar duas turmas em uma não resolvem o problema. Na verdade, essas medidas paliativas só maquam a realidade.

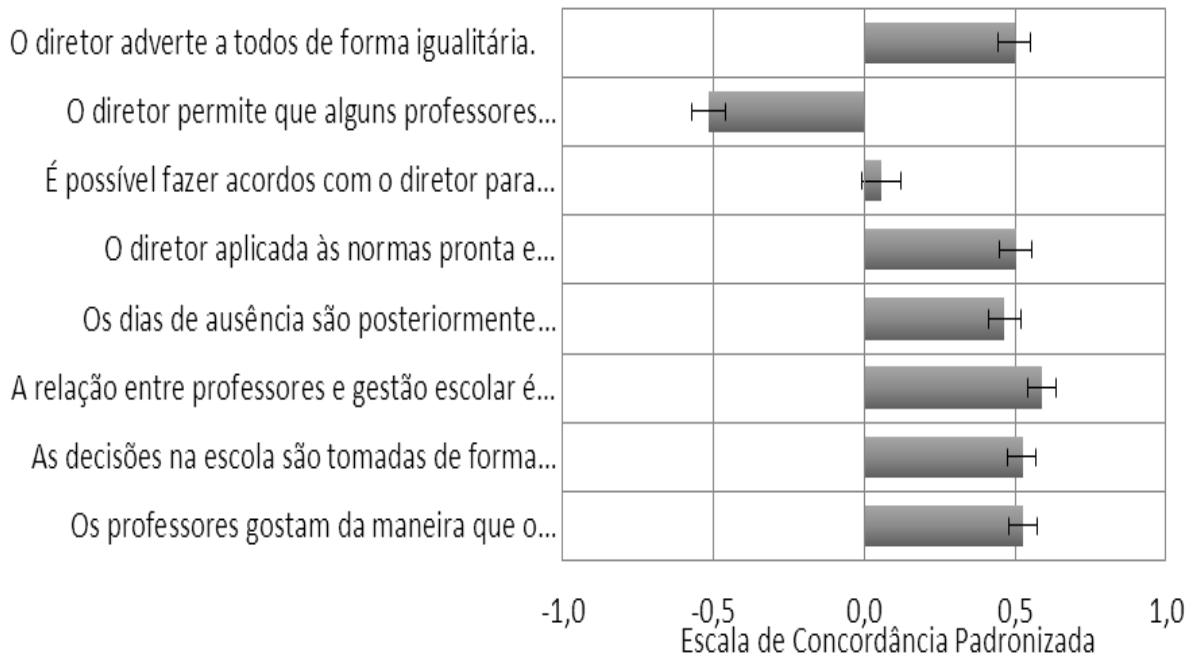
Certo é que algumas estratégias usadas pelos gestores são medidas alternativas que minimizam o problema da escola de não deixar os alunos soltos pelo pátio, mas não minimizam ou reverterem o dano causado ao aluno, que, no final, é o maior prejudicado, pois acaba perdendo em qualidade de ensino.

Percebeu-se que, na visão de 52% dos professores da Superintendência pesquisada, as decisões na escola são tomadas de forma democrática e para outros 58% dos entrevistados as decisões ainda são tomadas de forma autoritária. Para 58% dos entrevistados, a relação entre a gestão escolar e os docentes é considerada tranquila e para 42% a relação professor- diretor não é tão tranquila assim. Vale acrescentar que 52% dos professores dizem estar satisfeitos com a maneira como o diretor administra a escola e 48 % não se diz satisfeito com a gestão escolar da escola onde leciona.

Em relação ao constructo “Estilo de Gestão”, os entrevistados apresentaram tendência a discordar da afirmativa "O diretor permite que alguns professores faltem VHP PDLRUHV SeLaReEnOHBDróm: “O diretor adverte a todos de forma igualit iULD´ ³2 GLUaHW R B UDPSO/L SD RQWD H LQWHJUDOPHQW I GH DXVrQFLD VmR SRVWHULRUPHQWH UHSRVWRV SHO SURIHVVRUHV H JHVWmR HVFRODU p WUDQTXLOD´ ³\$V IRUPD GHPReFUiW ISUR´IHVVRUHV JR VmD B dEdr adQsra UD a escola”.

Nota-se que não foi observada tendência significativa à concordância ou discordância em relação à afirmativa ³ e SRVVtYHO ID]HU DFRUGRV FRP IDOWDU DRAVmeE DaOskalá de concordância e seu respectivo intervalo de confiança estão apresentados na TAB. 25 e podem ser visualizados no GRAF. 9, a seguir.

Gráfico 9 - Média de escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Estilo de Gestão”



Fonte: Dados da pesquisa.

Nesse aspecto, pode-se entender que, em 52% das escolas que pertencem à 24ª SRE, o estilo de gestão, em sua maioria, é democrático. Nessas escolas, os gestores não deixam as regras afrouxadas, têm um rumo a seguir e não ficam sem dar orientação ou sem fazer cobranças. Porém 48% da escolas desta pesquisa ainda apresentam um estilo de gestão mais centralizador e autoritário.

Quanto ao constructo “Estabilidade”, somente 8% dos professores se sentem seguros, pois sabem que seu cargo está a salvo, corroborando o sentimento de menos de 1% dos docentes que afirmaram “não dormir tranquilos” com medo de serem desvinculados da instituição.

Tabela 25 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Estabilidade”

Constructo: Estabilidade	Média	D.P.	IC [95%]
Durmo tranquilo, pois sei que não serei desvinculado da instituição.	-0,009	0,782	[-0,072 ; 0,053]
Sinto-me seguro, pois sei que meu emprego está a salvo.	-0,080	0,766	[-0,147 ; -0,018]
Não passo por retaliações ou ameaçar de ser despojado, já que sou efetivo.	-0,181	0,790	[-0,243 ; -0,119]
Posso fazer compras a prazo, pois meu cargo está garantido até a aposentadoria.	-0,268	0,778	[-0,330 ; -0,202]

Fonte: Dados da pesquisa.

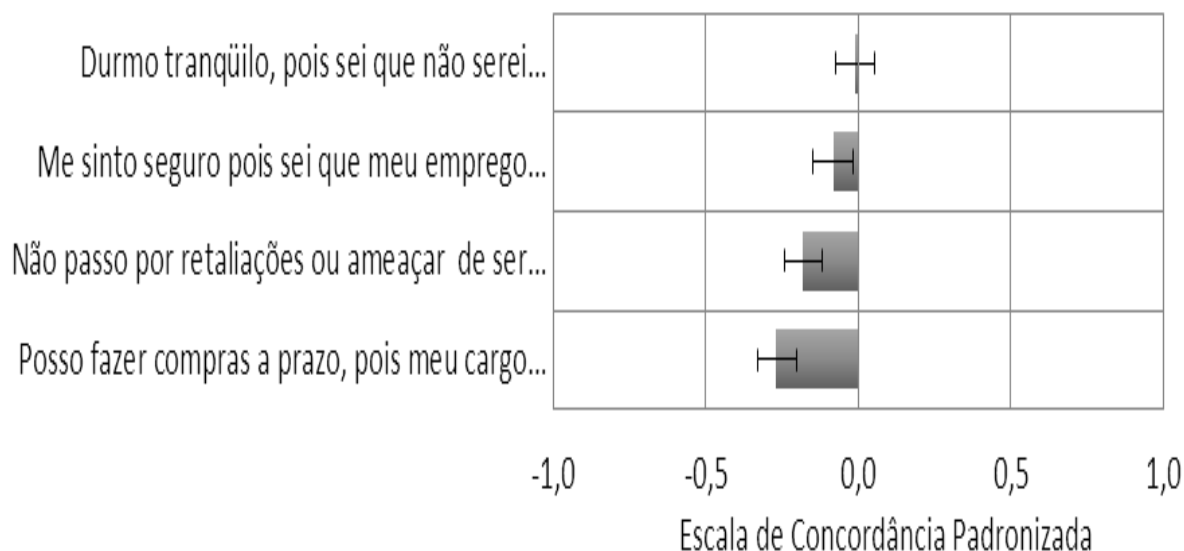
Interessante citar que somente 18% dos professores discordaram da seguinte afirmação: “Não passo por retaliações ou ameaças de ser despojado, já que sou efetivo”. Assim, pode-se concluir que a maior parte dos professores se sentem ameaçados, têm medo de serem desvinculados da organização e sofrem alguma retaliações ou ameaças de serem despojados das escolas.

Ao contrário de Tavares et al. (2009), quando afirma que, quanto mais estável é o professor – em termos de tempo de carreira e do cargo ocupado – maiores são os incentivos a faltar, esta pesquisa não encontrou evidências dessa influência. Também entra em discordância com a pesquisa de Reis et al. (2003), que constatou que a estabilidade no emprego proporciona aos estatutários a participação nos afastamentos.

Isso pode ser justificado pelo fato de a maioria dos professores pesquisados serem considerados efetivados pela Lei Complementar Estadual 100, de 2007, que efetivou mais de 96 mil pessoas sem concurso público e que pode ser a razão para

o sentimento de instabilidade dos docentes, que não tinham a certeza da aprovação da Lei no Supremo Tribunal Federal (STF).

Gráfico 10 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Estabilidade”



Fonte: Dados da pesquisa.

Os entrevistados apresentaram tendência a discordar das afirmativas "Sinto-me seguro, pois sei que meu emprego está a salvo", "Não passo por retaliações ou ameaçar de ser despojado, já que sou efetivo" e "Posso fazer compras a prazo, pois meu cargo está garantido até a aposentadoria".

Conforme o GRAF. 10, acima, não houve tendência significativa de concordar e nem de discordar da seguinte afirmação: "Durmo tranquilo, pois sei que não serei desvinculado da instituição", o que também pode ser justificado pelo fato de haver mais de 27% de contratados e, dos 73%, grande parte é considerado efetivado pela lei estadual criada em 2007.

Em relação ao constructo "Remuneração", os entrevistados, como se vê na TAB. 26, apresentaram tendência a discordar de seis de sete afirmações propostas no questionário. Cerca de 84% dos docentes discordam de que o professor é bem remunerado pelo serviço que faz. Esses dados corroboram a opinião de 81% dos docentes, que discordam de que o salário recebido pelo professor é compatível com suas responsabilidades.

Tabela 26 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Remuneração”

Constructo: Remuneração	Média	D.P.	IC [95%]
O salário satisfaz as necessidades básicas do professor.	-0,764	0,434	[-0,801 ; -0,727]
O poder aquisitivo do professor (poder de compra) possibilita a aquisição de livros e viagens.	-0,788	0,387	[-0,820 ; -0,756]
O plano de carreira é satisfatório.	-0,764	0,430	[-0,800 ; -0,729]
O professor é bem remunerado pelo serviço que faz.	-0,846	0,353	[-0,875 ; -0,817]
O salário recebido pelo professor é compatível com as responsabilidades do seu trabalho.	-0,818	0,410	[-0,851 ; -0,783]
O salário do professor está abaixo da média do mercado.	0,426	0,789	[0,366 ; 0,486]
O salário do professor o motiva a ir trabalhar.	-0,750	0,464	[-0,788 ; -0,711]

Fonte: Dados da pesquisa.

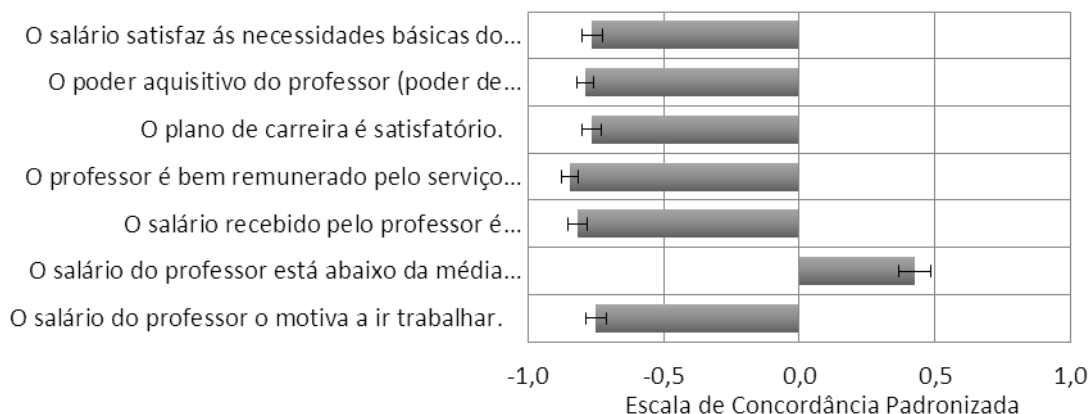
Assim, 35% concordam que o salário do professor não é fator que o motiva a ir trabalhar; 76% discordam de que o salário satisfaz as necessidades básicas do professor. De acordo com os dados, os professores acreditam que o salário recebido não é fator que os motiva a ir trabalhar, além de sentirem que a remuneração recebida pelo serviço prestado é incompatível com a importância e a responsabilidade da profissão para a sociedade.

Como a maioria afirmou que o salário não satisfaz as necessidades básicas do professor, corroborando 78% dos entrevistados, que discordaram de que o poder aquisitivo do professor de educação básica possibilita a compra de livros e viagens.

Quando questionados sobre o plano de carreira, 84% dos professores discordaram de que o plano de carreira é satisfatório. Portanto os professores da Superintendência pesquisada não estão satisfeitos com o plano de carreira dos professores de educação básica, o que também justifica o acúmulo de dois ou três cargos exercidos pelos docentes.

O GRAF. 11, a seguir, apresenta a média da escala de concordância e o intervalo de confiança desse constructo.

Gráfico 11 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Remuneração”



Fonte: Dados da pesquisa.

Portanto, considerando a pesquisa feita, pode-se afirmar que os docentes acreditam que o salário não é motivador, disseram também que a remuneração é baixa diante das atividades laborais que o professor exerce e da importância desse profissional para um país.

O professor de educação básica do estado de Minas Gerais recebe hoje o salário de R\$ 1.355,00 por 24 horas trabalhadas, somente R\$ 615,00 a mais que o salário mínimo. Assim, o professor está ganhando menos que a média salarial no Brasil, que é de R\$ 1.792,00, de acordo com o IBGE (2013).

A desproporção é ainda maior se a média salarial do brasileiro com cursos superior for observada. De acordo com dados do IBGE (2011), essa média é de R\$ 4.153,00, o que está muito distante da realidade do salário recebido pelos professores, corroborando Louzano et al. (2010), quando afirmam que o salário inicial de um professor do setor público ainda é mais baixo que o de outras carreiras.

Os entrevistados apresentaram tendência a concordar apenas com a afirmativa "O salário do professor está abaixo da média do mercado". Em todos os seguintes itens: "O salário satisfaz às necessidades básicas do professor", "O poder aquisitivo do professor (poder de compra) possibilita a aquisição de livros e viagens", "O plano de carreira é satisfatório", "O professor é bem remunerado pelo serviço que faz", "O salário recebido pelo professor é compatível com as responsabilidades do seu trabalho" e "O salário do professor o motiva a ir trabalhar" foram verificadas tendências à discordância.



Em relação ao constructo “Absentéismo Tipo1”, que constitui o absentéismo voluntário advindo das situações internas das instituições, como se percebe na TAB. 27, a seguir, 27% dos entrevistados concordam que muitos docentes se ausentam do ambiente laboral porque não suportam o chefe. Quando questionados se os professores faltam por causa de conflitos com o diretor, 21% afirmaram que concordam dessa afirmação, e 31% dos docentes concordaram que há professores que se ausentem por causa de conflitos com os gestores escolares.

Tabela 27 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Absentéismo Tipo I”

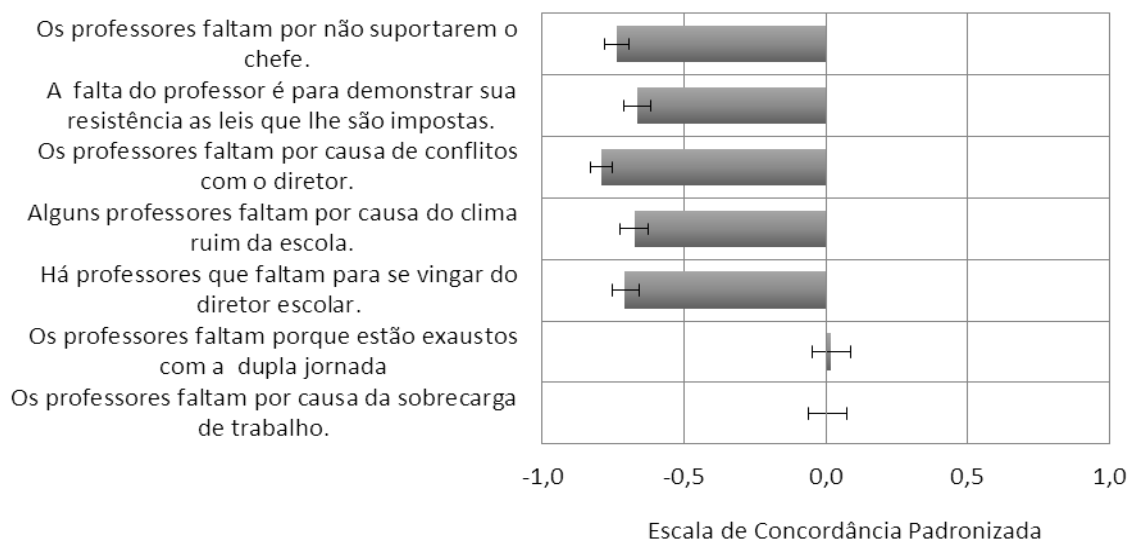
Constructo: Absenteísmo Tipo I	Média	D.P.	IC [95%]
Os professores faltam por não suportarem o chefe.	-0,738	0,553	[-0,780 ; -0,692]
A falta do professor é para demonstrar sua resistência às leis que lhe são impostas.	-0,666	0,584	[-0,711 ; -0,618]
Os professores faltam por causa de conflitos com o diretor.	-0,791	0,493	[-0,831 ; -0,753]
Alguns professores faltam por causa do clima ruim da escola.	-0,676	0,598	[-0,725 ; -0,625]
Há professores que faltam para se vingar do diretor escolar.	-0,709	0,573	[-0,752 ; -0,660]
Os professores faltam porque estão exaustos com a dupla jornada.	0,020	0,822	[-0,047 ; 0,089]
Os professores faltam por causa da sobrecarga de trabalho.	0,002	0,832	[-0,062 ; 0,074]

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionados se discordavam ou concordavam em relação ao fato de que a falta do professor é para demonstrar sua resistência às leis que lhe são impostas, 44% concordaram que as faltas são advindas da resistência às normas impostas pela Secretaria de Educação e pelas políticas públicas, e 30% dos entrevistados concordam que há professores que faltam só para se vingar do diretor.

Da amostra de professores, 33% concordaram que há professores que faltam por causa do clima ruim da escola, e menos de 1% dos pesquisados concorda que os professores faltam porque estão exaustos com a dupla jornada nas escolas.

Gráfico 12 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Absentéismo Voluntário Tipo I”



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme o GRAF. 12, acima, que demonstra as médias da escala de concordância de cada item e seus respectivos intervalos de confiança, os entrevistados apresentaram tendência a discordar das afirmativas: "Os professores faltam por não suportarem o chefe", "A falta do professor é para demonstrar sua resistência às leis que lhe são impostas", "Os professores faltam por causa de conflitos com o diretor", "Alguns professores faltam por causa do clima ruim da escola" e "Há professores que faltam para se vingar do diretor escolar". Em relação aos itens "Os professores faltam porque estão exaustos com a dupla jornada" e "Os professores faltam por causa da sobrecarga de trabalho", não foram identificadas tendências significativas à concordância ou discordância.

Em relação ao constructo “Absentéismo Tipo II”, que é o absentéismo voluntário advindo de situações internas do indivíduo, menos de 99% dos entrevistados concordaram que alguns professores faltam porque estão desmotivados com a carreira. Quanto ao comprometimento com a instituição, 93% concordaram que as faltas dos docentes são advindas desse comportamento.

Conforme TAB. 28, a seguir, foi possível perceber que 13% dos entrevistados concordaram que alguns professores faltam para resolver problemas pessoais, 11% faltam por estarem esgotados emocionalmente, e menos de 1% acredita que os professores faltam porque estão estressados.

Tabela 28 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo "Absentéismo Tipo II"

Constructo: Absenteísmo Tipo II	Média	D.P.	IC [95%]
Alguns professores faltam porque estão desmotivados com a carreira.	-0,020	0,815	[-0,089 ; 0,044]
Há professor que falta por falta de comprometimento com a instituição.	-0,179	0,797	[-0,246 ; -0,117]
Alguns professores faltam para resolver problemas pessoais.	0,131	0,752	[0,072 ; 0,192]
Os professores faltam por estarem esgotados emocionalmente.	0,115	0,766	[0,053 ; 0,177]
Alguns professores faltam para descansar e viajar.	-0,408	0,716	[-0,462 ; -0,349]
Alguns professores faltam sem motivo algum.	-0,464	0,741	[-0,526 ; -0,406]
Muitos professores faltam porque estão estressados.	0,089	0,794	[0,027 ; 0,155]

Fonte: Dados da pesquisa.

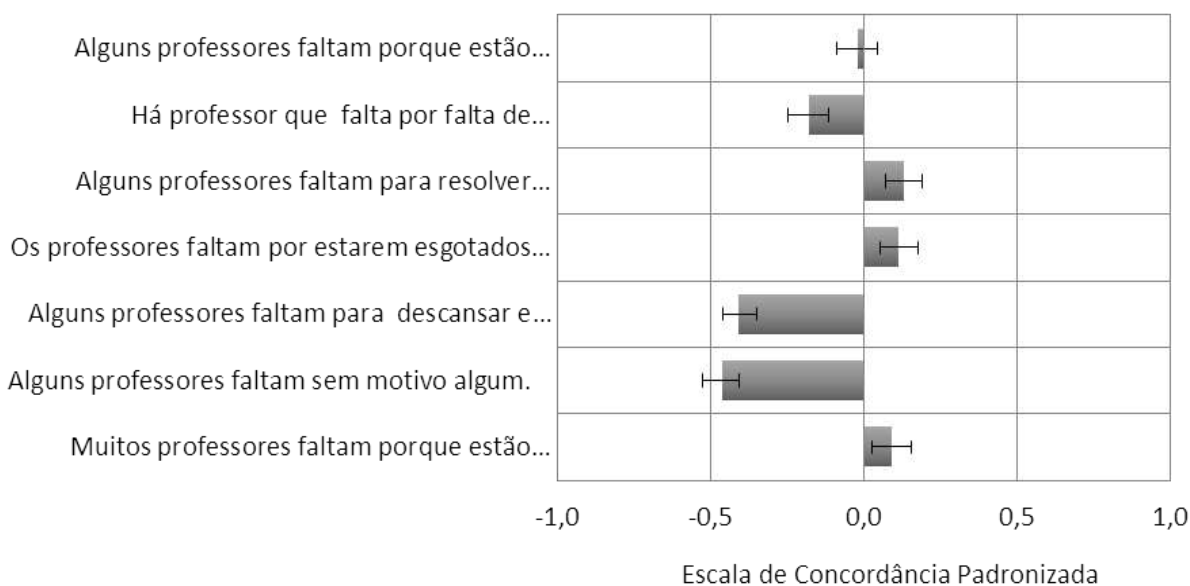
Quando questionados se os professores faltam para descansar e viajar, 60% concordaram com essa afirmação, e 46% acreditam que alguns professores faltam sem motivo algum.

Em relação a esse constructo, os entrevistados apresentaram tendência a discordar das afirmativas: "Há professor que falta por falta de comprometimento com a instituição", "Alguns professores faltam para descansar e viajar" e "Os professores faltam sem motivo algum".

Já os itens "Alguns professores faltam para resolver problemas pessoais", "Os professores faltam por estarem esgotados emocionalmente" e "Muitos professores faltam porque estão estressados" apresentaram tendências significativas de concordância. O item "Alguns professores faltam porque estão desmotivados com a carreira" não apresentou tendências significativas de concordância ou discordância.

As médias da escala de concordância de cada item e seus respectivos intervalos de confiança estão apresentadas na TAB. 28, acima, e podem ser visualizadas no GRAF. 13, a seguir.

Gráfico 13 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Absentéismo Voluntário Tipo II”



Em relação ao constructo “Condições de Trabalho”, 85 % dos entrevistados discordaram significativamente de que o valor pago para a alimentação do professor é adequada. Dos professores entrevistados, 65% não concordaram que os laboratórios de química, física e informática das escolas estão em excelente estado de conservação, o que confirma o estudo de Lima e Lima-Filho (2009), que identificou que uma das maiores queixas é a falta de equipamentos para o desenvolvimento do trabalho.

Diante da afirmação de que a escola está enquadrada nas normas de segurança do trabalho, 21% dos docentes discordaram. Além das escolas pesquisadas não se enquadrarem nas normas de segurança do trabalho exigidas pelo Ministério do Trabalho, os equipamentos também são uma possível causa que leva os professores a se sentirem insatisfeitos com as condições de trabalho.

De acordo com Thiele e Ahlert (2008), as ferramentas dos professores incluem, além de sua formação, sua saúde, materiais básicos de ensino e recursos pedagógicos, e um ambiente físico que favoreça o bem-estar docente, do aluno e a sua aprendizagem. Já os aspectos relativos ao ambiente de trabalho incluem o estado de conservação da escola, os níveis adequados de ruídos e de iluminação, a qualidade do ar e instalações que tragam conforto ao professor e aos alunos.

Essa percepção corrobora Lima e Lima-Filho, (2009), quando constataram em seus estudos que os professores estão insatisfeitos com relação à adequação do

mobiliário de sala de aula e quanto à infraestrutura das escolas, concordando com a maioria dos professores, que se mostrou insatisfeita com a adequação dos móveis das escolas, enquanto 97,8% dos professores não fazem uso de microfone. Para Silva e Marziale (2000), o absenteísmo pode estar diretamente relacionado às condições de trabalho.

Dos entrevistados desta pesquisa, 48% também não concordaram que os professores estão satisfeitos com as condições de trabalho. Supõe-se que a insatisfação com as condições de trabalho seja uma variável de peso quanto ao absenteísmo docente. Esses dados estão de acordo com Lapo e Bueno (2003), que afirmam que, quando o magistério não promove a satisfação necessária, os professores afastam-se temporariamente.

Quando a questão foi a carga horária de trabalho, 60% dos professores afirmaram que a jornada de trabalho acrescida das horas gastas em casa para preparar e corrigir trabalhos e avaliações é muito cansativa e dispendiosa. Esse dado corrobora Assunção e Oliveira (2009), quando afirmam que a intensificação do trabalho e o aumento do volume de tarefas podem ser fatores de influência do fenômeno pesquisado.

Os resultados das pesquisas permitem afirmar que a variável de grande influência no absenteísmo docente é a constituída pelas condições de trabalho das instituições escolares, concordando, assim, com Gasparini et al. (2005) e Thiele e Ahlert (2008).

Quando questionados sobre o preenchimento dos diários e o acompanhamento da vida escolar do aluno, 52% concordaram que é estressante preencher diários manuais, e 33% dos professores concordaram que o trabalho do professor demanda mais de 40 horas semanais. Esses aspectos podem ser observados na TAB. 29, a seguir.

Tabela 29 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Condições de Trabalho” (continua)

Constructo: Condições de Trabalho	Média	D.P.	IC [95%]
O valor pago para a alimentação do professor é adequada.	-0,857	0,439	[-0,892 ; -0,824]
A escola é distante da residência.	-0,018	0,808	[-0,089 ; 0,050]

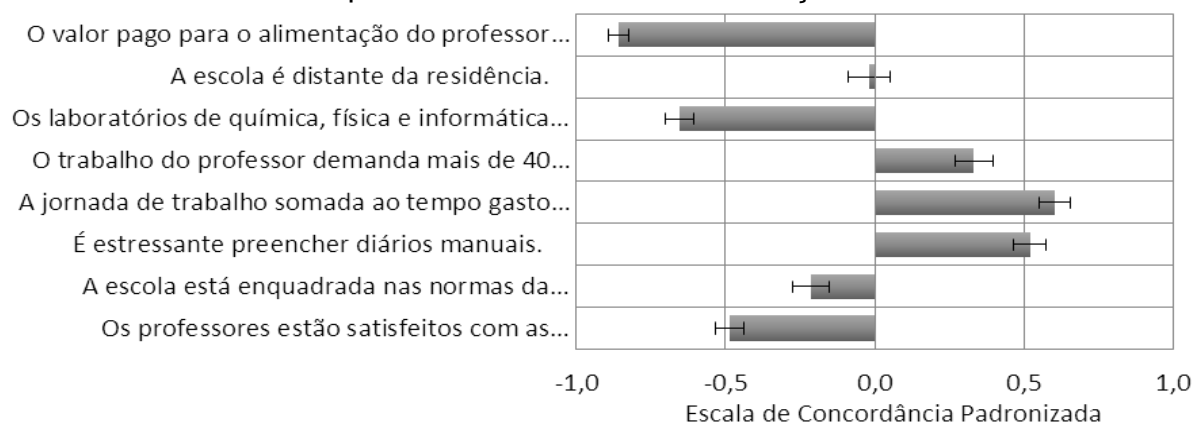
Os laboratórios de química, física e informática estão em excelente estado de conservação.	-0,655	0,584	[-0,700 ; -0,605]
O trabalho do professor demanda mais de 40 horas por semana.	0,330	0,798	[0,268 ; 0,398]
A jornada de trabalho somada ao tempo gasto com trabalho em casa é desgastante.	0,605	0,646	[0,553 ; 0,655]
É estressante preencher diários manuais.	0,521	0,664	[0,465 ; 0,575]
A escola está enquadrada nas normas da segurança do trabalho.	-0,213	0,760	[-0,273 ; -0,154]
Os professores estão satisfeitos com as condições de trabalho ofertadas.	-0,485	0,638	[-0,534 ; -0,439]

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o GRAF. 14, a seguir, foi identificada tendência significativa dos entrevistados a concordarem com os itens: “O trabalho do professor demanda mais de 40 horas S R U V H P A Jornada de trabalho somada ao tempo gasto com R W U D E D O K R H P F D V É estressante preencher diários manuais”.

A afirmação “A escola é distante da residência” não apresentou tendência significativa de concordância ou discordância, o que justifica o fato de menos de 1% ter afirmado que a sua casa é distante do trabalho. Vale ressaltar que as escolas pesquisadas localizam-se em cidades do interior, em que há uma variação de população entre 115 mil habitantes (em Itabira) e 1.783 habitantes (em São Sebastião do Rio Preto), o que pode justificar esse resultado, já que são cidades pequenas do interior do estado.

Gráfico 14 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Condições de Trabalho”



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao constructo “Fator Social”, 43% dos professores concordaram com a afirmação de que a sociedade não valoriza o professor. Esses dados corroboram Marriel et al. (2006), Pinotti (2006), Schermerhorn Jr. et al. (1999), quando afirmam que a satisfação no trabalho influencia o absenteísmo. Portanto a falta de reconhecimento da sociedade sobre a grandeza do trabalho dos docentes gera uma insatisfação do professor, o que, por sua vez, influencia a ausência do docente no ambiente laboral.

Quando o assunto foi a falta dos professores por causa dos conflitos com os pais, 35% concordaram que há algumas situações assim. Quanto às faltas advindas de conflitos com alunos, 34% concordaram que muitos professores faltam para evitar esse tipo de acontecimento.

Conforme a TAB. 30, a seguir, também quando questionados sobre os fatores sociais que podem interferir na ausência do professor na escola, 3% dos entrevistados afirmaram que os problemas financeiros fazem os professores ficarem dispersos no trabalho.

Tavares et al. (2009) afirmam que o transporte e que a distância entre a casa do professor e a escola parecem ser fatos associados positivamente com o índice de faltas. Para esses autores, os professores que moram mais longe de suas escolas enfrentam maiores problemas para chegar ao trabalho. Nos dados encontrados neste estudo, 77% concordaram que o transporte usado pelo professor é responsável pelo atraso na chegada ao trabalho.

Dos professores entrevistados, 34% concordaram que a escola é depredada pela comunidade, o que não diverge de Gasparini et al. (2006), quando afirmam que as escolas deixaram de representar um local seguro, e a violência no entorno dos estabelecimento de ensino pode ser responsável pelo absenteísmo docente. Como as escolas pesquisadas, em sua maioria, não sofrem depredações pela comunidade onde estão inseridas, o que também pode ser explicado pelo fato de se localizarem em cidades do interior, geralmente ainda tranquilas, a violência não foi considerada fator de influência na falta do professor.

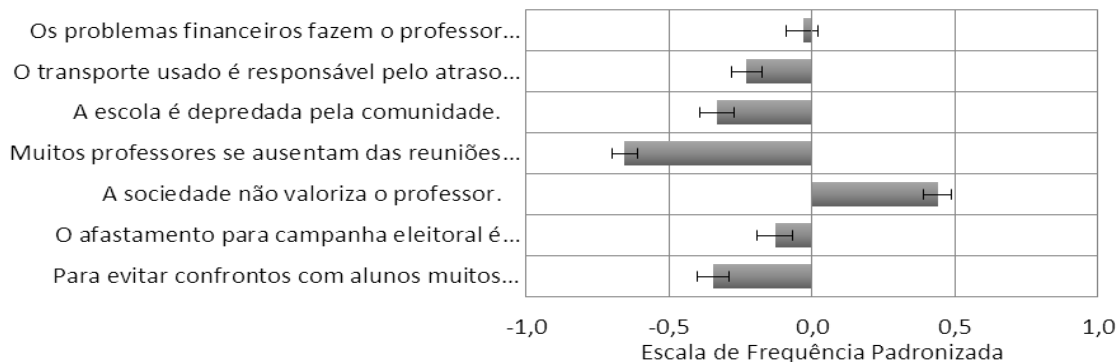
Tabela 30 - Média, desvio-padrão e intervalo de confiança para a concordância com as afirmativas que formam o constructo “Fator Social”

Constructo: Fator Social	Média	D.P.	IC [95%]
Os problemas financeiros fazem os professores ficarem dispersos no trabalho.	-0,033	0,694	[-0,089 ; 0,022]
O transporte usado é responsável pelo atraso dos professores.	-0,231	0,664	[-0,280 ; -0,176]
A escola é depredada pela comunidade.	-0,333	0,736	[-0,393 ; -0,272]
Muitos professores se ausentam das reuniões por causa dos conflitos com os pais.	-0,656	0,555	[-0,700 ; -0,613]
A sociedade não valoriza o professor.	0,439	0,631	[0,389 ; 0,489]
O afastamento para campanha eleitoral é usado como fuga da realidade.	-0,130	0,728	[-0,193 ; -0,069]
Para evitar confrontos com alunos, muitos professores se ausentam.	-0,345	0,710	[-0,400 ; -0,289]

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o GRAF. 15, a seguir, foi verificada tendência significativa de os entrevistados concordarem com o item “Os problemas financeiros fazem os professores ficarem dispersos no trabalho”. Já nos itens “O transporte usado é responsável pelo atraso dos professores”, “A escola é depredada pela comunidade”, “Muitos professores se ausentam das reuniões por causa dos conflitos com os pais”, “O afastamento para campanha eleitoral é usado como fuga da realidade” e “Para evitar confrontos com os alunos muitos professores se ausentam”, os professores apresentaram tendência a discordar das afirmativas, conforme as médias da escala de concordância de cada item e seus respectivos intervalos de confiança, que estão apresentados na TAB. 30, acima, e que podem ser visualizados no GRAF. 15, a seguir.

Gráfico 15 - Média da escala de concordância e intervalo de confiança para as afirmativas que formam o constructo “Fator Social”



Fonte: Dados da pesquisa.



## 5.5 Análise Fatorial Exploratória

Para verificar a dimensionalidade dos constructos, foi utilizada a Análise Fatorial Exploratória (AFE). Isso porque cada constructo teórico deve tratar de dimensões distintas do fenômeno estudado. Saliente-se que constructos são conceitos abstratos que não podem ser adequadamente mensurados por apenas uma variável. Após operacionalizar o constructo por meio de variáveis, deve-se garantir também que eles sejam medidas válidas e confiáveis do conceito que pretendem mensurar.

Para tanto, foi utilizado o critério da análise paralela elaborado por Horn (1965). Esse critério retorna o número de fatores que devem ser retidos na Análise Fatorial Exploratória, demonstrando assim a quantidade de dimensões do constructo.

A Análise Fatorial Exploratória foi ajustada utilizando a análise de componentes principais como método de extração, e, para o método de rotação, foi utilizado o varimax (MINGOTI, 2007).

Antes de analisar a solução fatorial, é importante verificar se é adequada sua aplicação aos dados da pesquisa. Para tanto, foi utilizada a medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que indica a proporção da variância dos dados e que pode ser considerada comum a todas as variáveis. É uma medida que varia de 0,0 a 1,0, sendo que, quanto mais próxima de 1,0 (unidade), mais apropriada será a amostra para a aplicação da análise fatorial. É adequado aplicar a AFE ao conjunto de variáveis quando o KMO for maior que 0,5.

A TAB. 31, a seguir, apresenta uma visão geral da adequação da solução fatorial dos constructos, apresentando os valores observados de KMO, o número de fatores (dimensões), o total de variáveis e as variáveis que foram retiradas para a adequação dos constructos. Deve-se notar que, para se chegar a esse resultado, foi necessário eliminar as afirmativas A1 e A7 do constructo “Política Pública”, B2 e B3 do constructo “Estilo de Gestão”, D6 do constructo “Remuneração”, E16 do constructo “Absentéismo Tipo I”, F1 e F2 do constructo “Condições de Trabalho” e G3 e G5 do constructo “Fator Social”.

Tabela 31 - Primeira verificação da adequação da solução fatorial

Constructo	KMO	VE	Número de Fatores	Total de Itens	Itens Retirados
Política Pública	0,850	62,3%	1	5	A1, A7
Estilo de Gestão	0,882	64,4%	1	6	B2, B3
Estabilidade	0,783	81,9%	1	4	-
Remuneração	0,859	61,8%	1	6	D6
Absenteísmo Tipo 1	0,873	62,0%	1	6	E16
Absenteísmo Tipo 2	0,830	55,8%	1	7	-
Condições de Trabalho	0,632	59,0%	2	6	F1, F2
Fator Social	0,786	49,1%	1	5	G3, G5

Fonte: Dados da pesquisa.

Foi possível notar que todos os constructos se apresentaram adequados à utilização da solução fatorial pela medida KMO. No entanto, por meio do critério da análise paralela elaborado por Horn (1965), o constructo “Condições de Trabalho” não apresentou unidimensionalidade.

Por esse motivo, decidiu-se criar um novo constructo, denominado de “Demanda de Trabalho”, formado pelos itens F2 - “A escola é distante da residência”; F4 - “O trabalho do professor demanda mais de 40 horas semanais”; F5 - “A jornada de trabalho somada ao tempo gasto com trabalho em casa é desgastante”; e F6 - “É estressante preencher diários manuais”. O constructo “Condições de Trabalho” ficou então representado pelos itens F1 - “O valor pago para a alimentação do professor é adequada”; F3 - “Os laboratórios de química, física e informática estão em excelente estado de conservação”; F7 - “A escola está enquadrada nas normas da segurança do trabalho”; e F8 - “Os professores estão satisfeitos com as condições de trabalho ofertadas”.

Foi realizada então uma nova verificação, considerando o novo fator “Demanda de Trabalho”, e os resultados estão apresentados na TAB. 32, a seguir. Deve-se notar que, para se chegar a esse resultado, foi necessário eliminar as afirmativas A1 e A7, do constructo “Política Pública”; B2 e B3, do constructo “Estilo de Gestão”; D6, do constructo “Remuneração”; E16, do constructo “Absenteísmo Tipo I”; F1, do constructo “Condições de Trabalho”; F2, do constructo “Demanda de Trabalho” e G3 e G5, do constructo “Fator Social”.

Tabela 32 - Segunda verificação da adequação da solução fatorial

Constructo	KMO	VE	Número de Fatores	Total de Itens	Itens Retirados
Política Pública	0,850	62,3%	1	5	A1, A7
Estilo de Gestão	0,882	64,4%	1	6	B2, B3
Estabilidade	0,783	81,9%	1	4	-
Remuneração	0,859	61,8%	1	6	D6
Absenteísmo Tipo 1	0,873	62,0%	1	6	E16
Absenteísmo Tipo 2	0,830	55,8%	1	7	-
Condições de Trabalho	0,547	54,3%	1	3	F1
Demanda de Trabalho	0,626	62,6%	1	3	F2
Fator Social	0,786	49,1%	1	5	G3, G5

Fonte: Dados da pesquisa.

Após garantir a adequação da aplicação da AFE ao conjunto de dados, deve-se verificar a qualidade da solução fatorial, que é realizada por meio de outras três medidas: a variância explicada – VE, a comunalidade e a carga fatorial – CF. A variância explicada (VE), já apresentada nas tabelas anteriores, indica o percentual que o fator consegue explicar do constructo por meio da redução dos dados, e seu valor mínimo adequado é de 50%.

A comunalidade mensura o quanto determinada variável compartilha de significado com as outras variáveis do constructo. Para essa medida, variáveis com comunalidades superiores a 0,40 são consideradas adequadas. Por fim, as cargas fatoriais representam o quanto cada variável compartilha de significado com o seu respectivo fator. Nesse caso, o valor mínimo adequado é de 0,50 (HAIR et al., 2009).

Na TAB. 33, a seguir, podem ser verificadas as cargas fatoriais, comunalidades e variâncias extraídas. Pode-se notar que apenas o constructo “Fator Social” apresentou cargas fatoriais abaixo de 0,50. Como o valor observado, 49,1%, foi muito próximo do valor limite, decidiu-se mantê-lo com todas as variáveis.

Já os itens B5, E17 e F3 apresentaram comunalidades menores que 0,40. Como nesses casos a VE apresentou valor maior que 50%, decidiu-se mantê-las em seus respectivos constructos para a próxima etapa – a Análise Fatorial Confirmatória (AFC).

Tabela 33 - Comunalidade, cargas fatoriais e variâncias extraídas (continua)

Constructo	Itens	Carga Fatorial	Comunalidade	Variância Extraída
	A2 - A SEE-MG oferece oportunidades de crescimento profissional ao docente.	0,83	0,69	
	A5 - O estado mineiro investe em política de formação continuada do professor.	0,83	0,69	
Política Pública	A3 - As políticas públicas inclusivas atendem as necessidades dos alunos.	0,80	0,64	62,3%
	A6 - O investimento em tecnologia de informação atende as escolas.	0,76	0,58	
	A4 - O plano de carreira estimula os professores.	0,72	0,52	
	B8 - Os professores gostam da maneira como o diretor administra a escola.	0,90	0,81	
	B6 - A relação entre professores e gestão escolar é tranquila.	0,88	0,77	
Estilo de Gestão	B7 - As decisões na escola são tomadas de forma democrática.	0,86	0,74	64,4%
	B4 - O diretor aplica as normas pronta e integralmente para todos.	0,77	0,59	
	B1 - O diretor adverte a todos de forma igualitária.	0,76	0,58	
	B5 - Os dias de ausência são posteriormente repostos pelos professores.	0,61	0,37	
	C2 - Me sinto seguro pois sei que meu emprego está a salvo.	0,94	0,88	
Estabilidade	C1 - Durmo tranquilo, pois sei que não serei desvinculado da instituição.	0,90	0,81	81,9%
	C4 - Posso fazer compras a prazo, pois meu cargo está garantido até a aposentadoria.	0,90	0,81	
	C3 - Não passo por retaliações ou ameaças de ser despojado, já que sou efetivo.	0,88	0,77	
Remuneração	D4 - O professor é bem remunerado pelo serviço que faz.	0,88	0,77	61,8%
	D2 - O poder aquisitivo do professor (poder de compra) possibilita a aquisição de livros e viagens.	0,83	0,69	

	D1 - O salário satisfaz às necessidades básicas do professor.	0,83	0,69	
	D3 - O plano de carreira é satisfatório.	0,82	0,67	
	D5 - O salário recebido pelo professor é compatível com as responsabilidades do seu trabalho.	0,67	0,45	
	D7 - O salário do professor o motiva a ir trabalhar.	0,66	0,44	
<hr/>				
Absentéism o Tipo I	E13 - Os professores faltam por causa de conflitos com o diretor.	0,89	0,79	62,0%
	E14 - Alguns professores faltam por causa do clima ruim da escola.	0,85	0,73	
	E15 - Há professores que faltam para se vingar do diretor escolar.	0,85	0,72	
	E11 - Os professores faltam por não suportarem o chefe.	0,80	0,64	
	E12 - A falta do professor é para demonstrar sua resistência as leis que lhe são impostas.	0,75	0,57	
	E17 - Os professores faltam por causa da sobrecarga de trabalho.	0,52	0,27	
<hr/>				
Absentéism o Tipo II	E24 - Os professores faltam por estarem esgotados emocionalmente.	0,80	0,64	55,8%
	E21 - Alguns professores faltam porque estão desmotivados com a carreira.	0,77	0,59	
	E27 - Muitos professores faltam porque estão estressados.	0,77	0,59	
	E22 - Há professor que falta por falta de comprometimento com a instituição.	0,77	0,59	
	E25 - Alguns professores faltam para descansar e viajar.	0,72	0,52	
	E26 - Alguns professores faltam sem motivo algum.	0,70	0,49	
<hr/>				
Condições de Trabalho	F8 - Os professores estão satisfeitos com as condições de trabalho ofertadas.	0,85	0,72	54,3%
	F7 - A escola está enquadrada nas normas da segurança do trabalho.	0,81	0,66	
	F3 - Os laboratórios de química, física e informática estão em excelente estado de conservação.	0,50	0,25	
<hr/>				

	F5 - A jornada de trabalho somada ao tempo gasto com trabalho em casa é desgastante.	0,86	0,74	
Demanda de Trabalho	F4 - O trabalho do professor demanda mais de 40 horas semanais.	0,76	0,58	62,7%
	F6 - É estressante preencher diários manuais.	0,75	0,56	
	G7 - Para evitar confrontos com alunos, muitos professores se ausentam.	0,81	0,66	
	G1 - Os problemas financeiros fazem o professor ficar disperso no trabalho.	0,71	0,50	
Fator Social	G6 - O afastamento para campanha eleitoral é usado como fuga da realidade.	0,69	0,48	49,1%
	G4 - Muitos professores se ausentam das reuniões por causa dos conflitos com os pais.	0,64	0,41	
	G2 - O transporte usado é responsável pelo atraso do professores.	0,64	0,41	

Fonte: Dados da pesquisa.

## 5.6 Análise Fatorial Confirmatória

Na análise fatorial confirmatória, são verificadas a validade convergente, a validade discriminante e a confiabilidade dos constructos. A validade convergente garante que os indicadores de um constructo estão correlacionados o suficiente para medir o conceito latente. A validade discriminante verifica se os constructos medem efetivamente diferentes aspectos do fenômeno de interesse. A confiabilidade revela a consistência das medidas ao mensurar o conceito que pretendem medir.

A fim de testar a validade convergente dos constructos, foi utilizado o critério proposto por Fornell et al. (1981). Ele garante tal validade, caso a Variância Média Extraída – AVE, que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o constructo latente e seus indicadores e varia de 0% a 100% (HAIR et al., 2009), seja superior a 50% (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009), ou 40% no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994).

Para validade discriminante, foi utilizado o critério de Fornell et al. (1981), que garante a validade discriminante quando a variância extraída (AVE) de um

constructo não for menor que a variância compartilhada desse constructo com os demais.

Para mensurar a confiabilidade dos constructos, foi utilizado o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC). O CC indica quanto da variância dos constructos é livre de erros aleatórios, enquanto o AC representa a proporção da variância total da escala que é atribuída ao verdadeiro escore do constructo latente que está sendo mensurado. Vale ressaltar também que a CC é mais fidedigna do que o AC, pois considera que as variáveis possuem pesos diferentes (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). De acordo com Hair et al. (2009), ambos os valores devem ser maiores que 0,70 e deve-se considerar o valor crítico de 0,60 em pesquisas exploratórias.

Na TAB. 34, a seguir, pode-se verificar que todas as variâncias médias extraídas (AVE) estão acima de 0,4, o que garante a validade convergente dos constructos quando se trata de uma pesquisa exploratória.

Tabela 34 - Análise Fatorial Confirmatória (continua)

Fator	Var	$\beta$	E.P. ( $\beta$ )	P-Valor	CF	AVE
	A2	1,000	0,000	NA	0,784	
	A3	0,865	0,048	0,000	0,744	
Política Pública	A4	0,767	0,050	0,000	0,640	0,536
	A5	0,903	0,047	0,000	0,784	
	A6	0,757	0,045	0,000	0,698	
	B1	1,000	0,000	NA	0,672	
	B4	0,973	0,066	0,000	0,666	
Estilo de Gestão	B5	0,746	0,065	0,000	0,506	0,581
	B6	1,129	0,060	0,000	0,883	

	B7	1,144	0,062	0,000	0,855	
	B8	1,199	0,062	0,000	0,907	
Estabilidade	C1	1,000	0,000	NA	0,911	0,751
	C2	1,040	0,025	0,000	0,967	
	C3	0,857	0,034	0,000	0,772	
	C4	0,876	0,032	0,000	0,802	
Remuneração	D1	1,000	0,000	NA	0,784	0,550
	D2	0,897	0,044	0,000	0,789	
	D3	1,042	0,048	0,000	0,824	
	D4	0,903	0,039	0,000	0,870	
	D5	0,674	0,049	0,000	0,560	
	D7	0,760	0,056	0,000	0,556	
Absentéismo Tipo I	E11	1,000	0,000	NA	0,751	0,631
	E12	0,961	0,058	0,000	0,684	
	E13	1,063	0,048	0,000	0,896	
	E14	1,175	0,058	0,000	0,816	
	E15	1,118	0,056	0,000	0,811	
Absentéismo Tipo II	E21	1,000	0,000	NA	0,771	0,483
	E22	0,860	0,052	0,000	0,677	
	E23	0,700	0,050	0,000	0,585	



	E24	0,969	0,049	0,000	0,794	
	E25	0,713	0,047	0,000	0,625	
	E26	0,698	0,049	0,000	0,592	
	E27	0,992	0,051	0,000	0,784	
Condições de Trabalho	F7	1,000	0,000	NA	0,620	0,532
	F8	1,118	0,114	0,000	0,825	
Demanda de Trabalho	F4	1,000	0,000	NA	0,578	0,472
	F5	1,232	0,116	0,000	0,881	
	F6	0,796	0,076	0,000	0,554	
Fator Social	G1	1,000	0,000	NA	0,592	0,407
	G4	0,733	0,070	0,000	0,542	
	G6	0,983	0,092	0,000	0,555	
	G7	1,419	0,106	0,000	0,821	

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se notar por meio da TAB. 35, a seguir, que, de todas as variâncias compartilhadas, de todos os pares de constructos do modelo, apenas entre os constructos “Absentéismo Tipo II” e “Fator Social” foram inferiores às variâncias médias extraídas dos constructos comparados. Como os valores estão muito próximos e, dentre os 36 pares, foi a única variância compartilhada maior que as variâncias médias extraídas, decidiu-se por admitir a validação discriminante.

Também na TAB. 27, é possível observar os valores do alfa de Cronbach (AC) e do indicador de Confiabilidade Composta (CC) para todos os constructos que indicaram a confiabilidade deles.

Tabela 35 - Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e validação discriminante

Constructo	Variáveis	AC	CC	A	B	C	D	E1	E2	FA	FB	G
Política Pública	5	0,85	0,85	<b>0,54</b>								
Estilo de Gestão	6	0,88	0,89	0,03	<b>0,58</b>							
Estabilidade	4	0,93	0,92	0,02	0,03	<b>0,75</b>						
Remuneração	6	0,87	0,88	0,28	0,00	0,05	<b>0,55</b>					
Absenteísmo Tipo 1	5	0,89	0,90	0,00	0,10	0,01	0,00	<b>0,63</b>				
Absenteísmo Tipo 2	7	0,87	0,87	0,04	0,04	0,00	0,02	0,25	<b>0,48</b>			
Condições de Trabalho	2	0,67	0,69	0,22	0,10	0,00	0,14	0,02	0,07	<b>0,53</b>		
Demanda de Trabalho	3	0,69	0,72	0,07	0,00	0,00	0,06	0,00	0,07	0,11	<b>0,47</b>	
Fator Social	4	0,72	0,73	0,07	0,07	0,01	0,03	0,32	0,49	0,08	0,04	<b>0,41</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos resultados apresentados nas tabelas anteriores, pode-se considerar a validação convergente, discriminante e de confiabilidade dos constructos. Deve-se ter em conta que, para chegar a esse resultado, ainda se fez necessário retirar as questões E17, do constructo “Absenteísmo Tipo I”; F3, do constructo “Condições de Trabalho” e G2, do constructo “Fator Social”.

## 5.7 Modelo de Equações Estruturais

De acordo com Hair et al. (2009), a SEM (Structural Equations Modeling) é uma continuidade de algumas técnicas de análise multivariadas, principalmente da análise de regressão múltipla e análise fatorial. O que a difere das demais técnicas multivariadas é que a SEM permite examinar diversas relações de dependência ao mesmo tempo, enquanto as demais técnicas são capazes de verificar e examinar um único relacionamento entre as variáveis de cada vez.

Para estimar os parâmetros dos modelos de equações estruturais, foi utilizado o método da verossimilhança. Como a suposição de normalidade foi violada, foram utilizados estimadores robustos para a estrutura de covariância do modelo estrutural com a estatística de teste reescalada pelo método de Satorra et al. (1994).

Para verificar a qualidade do ajuste, foram utilizados o  $R^2$  e o GoF. O  $R^2$  representa, em uma escala de 0% a 100%, o quanto os constructos independentes explicam os dependentes, sendo que, quanto mais próximo de 100%, melhor. Já o GoF é uma média geométrica da média das AVEs dos constructos com a média dos  $R^2$  do modelo. Ele varia de 0% a 100%, não havendo ainda valores de corte para considerar um ajuste como bom ou ruim, mas sabe-se que, quanto mais próximo de 100%, melhor o ajuste. Também foram utilizados os indicadores  $\chi^2/G.L.$ , CFI e o RMSEA. De acordo com Hair et al. (2009), para um bom ajuste espera-se que  $\chi^2/G.L.$  seja menor que 3, CFI seja maior que 0,90 e que o RMSEA seja menor que 0,07.

### 5.7.1 Modelo estrutural proposto

De acordo com os resultados que podem ser visualizados na FIG. 2, mostrada mais adiante, e que são apresentados na TAB. 35, tem-se que:

#### **a) Em relação ao Absenteísmo Voluntário Tipo I (advindo das situações internas das instituições)**

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,043) e positiva ( $\beta$ =0,145) da Política Pública sobre o Absenteísmo voluntário Tipo I. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados à Política Pública, maior tende a ser a concordância com os itens de Absenteísmo voluntário Tipo I.

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e negativa ( $\beta$ =-0,185) do Estilo de Gestão sobre o Absenteísmo voluntário Tipo I. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados ao Estilo de Gestão, menor tende a ser a concordância com os itens de Absenteísmo voluntário Tipo I.

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,049) e negativa ( $\beta$ =-0,090) da Demanda de Trabalho sobre o Absenteísmo Tipo I. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados à Demanda de Trabalho, menor tende a ser a concordância com os itens de Absenteísmo voluntário Tipo I.

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e positiva ( $\beta$ =0,573) do Fator Social sobre o Absenteísmo voluntário Tipo I. Sendo assim, quanto maior a

concordância com os itens relacionados ao Fator Social, maior tende a ser a concordância com os itens de Absenteísmo voluntário Tipo I.

Não foi observada influência significativa de Estabilidade ( $p$ -valor=0,261), Remuneração ( $p$ -valor=0,984) e Condições de Trabalho ( $p$ -valor=0,166) sobre o Absenteísmo voluntário Tipo I.

Juntos, todos os indicadores citados conseguem explicar 36,1% da variabilidade do Absenteísmo Voluntário Tipo I.

**b) Em relação ao Absenteísmo Voluntário Tipo II (advindo de situações internas do indivíduo)**

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e positiva ( $\beta$ =0,211) da Demanda de Trabalho sobre o Absenteísmo voluntário Tipo II. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados à Demanda de Trabalho, maior tende a ser a concordância com os itens de Absenteísmo voluntário Tipo II.

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e positiva ( $\beta$ =1,021) do Fator Social sobre o Absenteísmo voluntário Tipo II. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados ao Fator Social, maior tende a ser a concordância com os itens de Absenteísmo voluntário Tipo II.

Não foi observada influência significativa de Política Pública (0,485), Estilo de Gestão (0,126), Estabilidade ( $p$ -valor=0,209), Remuneração ( $p$ -valor=0,865) e Condições de Trabalho ( $p$ -valor=0,316) sobre o Absenteísmo voluntário Tipo II.

Juntos, todos os indicadores citados conseguem explicar 49,9% da variabilidade do Absenteísmo voluntário Tipo II.

**c) Em relação ao Estilo de Gestão**

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e positiva ( $\beta$ =0,178) da Política Pública sobre o Estilo de Gestão. Sendo assim, quanto maior o indicador Política Pública, maior tende a ser o indicador de Estilo de Gestão. Pode-se notar que, apesar de significativo, Política Pública consegue explicar apenas 3,7% da variabilidade do Estilo de Gestão.

**d) Em relação à Estabilidade**

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e positiva ( $\beta$ =0,239) da Política Pública sobre a Estabilidade. Sendo assim, quanto maior o indicador Política

Pública, maior tende a ser o indicador de Estabilidade. Pode-se notar que, apesar de significativo, Política Pública consegue explicar apenas 2,6% da variabilidade da Estabilidade.

#### **e) Em relação à remuneração**

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e positiva ( $\beta=0,383$ ) da Política Pública sobre a Remuneração. Sendo assim, quanto maior o indicador Política Pública, maior tende a ser o indicador de Remuneração. Pode-se notar que Política Pública consegue explicar 29,7% da variabilidade da Remuneração.

#### **f) Em relação às condições de trabalho**

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e positiva ( $\beta=0,482$ ) da Política Pública sobre as Condições de Trabalho. Sendo assim, quanto maior o indicador Política Pública, maior tende a ser o indicador de Condições de Trabalho. Pode-se notar que Política Pública consegue explicar 25,2% da variabilidade das Condições de Trabalho.

#### **g) Em relação à Demanda de Trabalho**

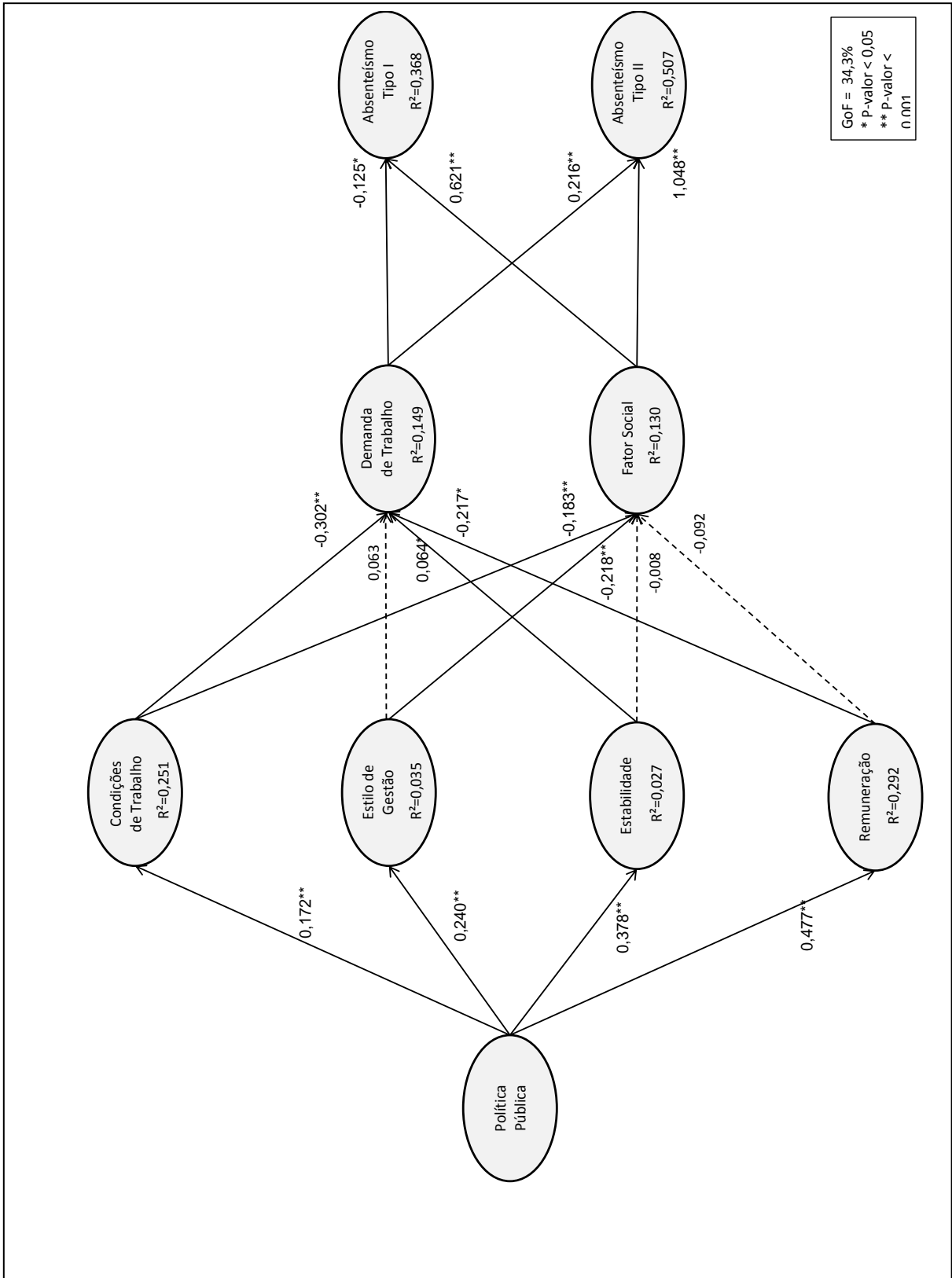
Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e negativa ( $\beta=-0,271$ ) da Política Pública sobre a Demanda de Trabalho. Sendo assim, quanto maior o indicador Política Pública, menor tende a ser o indicador de Demanda de Trabalho. Pode-se notar que, apesar de significativo, Política Pública consegue explicar apenas 8,2% da variabilidade de Demanda de Trabalho.

#### **h) Em relação ao Fator Social**

Existem influências significativa ( $p$ -valor=0,000) e negativa ( $\beta=-0,248$ ) da Política Pública sobre o Fator Social. Sendo assim, quanto maior o indicador Política Pública, menor tende a ser o indicador de Fator Social. Pode-se notar que, apesar de significativo, Política Pública consegue explicar apenas 8,6% da variabilidade do Fator Social.

A seguir, na FIG. 2, pode-se visualizar a representação do modelo estrutural ajustado.

Figura 2 - Representação do modelo estrutural redefinido



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Tabela 36 - Ajuste do Modelo Estrutural

Respostas	Explicativas	$\beta$	S.E.( $\beta$ )	P-Valor	R <sup>2</sup>
Estilo de Gestão	Política Pública	0,172	0,045	0,000	0,035
Estabilidade	Política Pública	0,240	0,064	0,000	0,027
Remuneração	Política Pública	0,378	0,043	0,000	0,292
Condições de Trabalho	Política Pública	0,477	0,061	0,000	0,251
Demanda de Trabalho	Estilo de Gestão	0,063	0,047	0,177	0,149
	Estabilidade	0,064	0,027	0,020	
	Remuneração	-0,217	0,070	0,002	
	Condições de Trabalho	-0,302	0,064	0,000	
Fator Social	Estilo de Gestão	-0,218	0,048	0,000	0,130
	Estabilidade	-0,008	0,026	0,768	
	Remuneração	-0,092	0,066	0,160	
	Condições de Trabalho	-0,183	0,047	0,000	
Absentéismo Tipo I	Demanda de Trabalho	-0,125	0,044	0,005	0,368
	Fator Social	0,621	0,078	0,000	
Absentéismo Tipo II	Demanda de Trabalho	0,216	0,055	0,000	0,507
	Fator Social	1,048	0,089	0,000	

Fonte: Dados da pesquisa.

Uma possível explicação para justificar o porquê de a estabilidade não explicar o absenteísmo pode estar nas limitações do método utilizado. Supõe-se que o método não foi capaz de verificar e comprovar uma realidade que é verbalizada. Acredita-se também que os professores têm medo de responder aos questionários, por isso racionalizam, com receio de que seus resultados possam modificar a legislação vigente e eles percam as possibilidades de faltar e se manterem estáveis.

De acordo com o QUADRO 2, a seguir, os professores não estão satisfeitos com o plano de carreira e com o salário. Logo, os resultados demonstram que a remuneração não satisfaz às necessidades básicas do professor, mas esse constructo não exerce influência na decisão do docente em faltar ao trabalho.

Quadro 2 - A satisfação do professor quanto a remuneração

Remuneração	
Porcentagem de discordância	Causa
76%	O salário satisfaz às necessidades básicas do professor.
78%	O poder aquisitivo do professor (poder de compra) possibilita a aquisição de livros e viagens.
76%	O plano de carreira é satisfatório.
84%	O professor é bem remunerado pelo serviço que faz.
81%	O salário recebido pelo professor é compatível com as responsabilidades do seu trabalho.
75%	O salário do professor o motiva a ir trabalhar.

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Já a terceira hipótese levantada, que buscava verificar se o estilo de gestão interfere no aumento ou na diminuição do absenteísmo docente, também não foi comprovada na análise fatorial confirmatória, apesar de só 52% afirmarem que o estilo de gestão da escola é democrático.

A falta de perspectiva de crescimento na carreira a era quarta hipótese levantada, mas essa variável não foi considerada nesta pesquisa como um constructo influenciador da decisão do professor de se ausentar do ambiente laboral.

Por fim, os resultados da pesquisa permitem afirmar que a demanda de trabalho e o fator social influenciam significativamente e positivamente o absenteísmo voluntário tipo II, que é a ausência do professor influenciada pelo desejo interno. E as variáveis “Política Pública”, “Estilo de Gestão”, “Demanda de Trabalho” e “Fator Social” são constructos influenciadores do absenteísmo voluntário tipo II, que é a ausência do advinda de um desejo interno do professor, influenciado por situações internas das instituições.

### 5.7.2 Avaliação da qualidade do modelo hipotético da pesquisa

Na TAB. 37, a seguir, estão apresentadas as medidas de qualidade do ajuste, sendo possível verificar que os indicadores RMSEA e  $\chi^2/G.L.$  apresentaram resultados satisfatórios de qualidade do ajuste.



Tabela 37 - Parâmetro de qualidade de ajuste do modelo estrutural

Parâmetros de Qualidade de Ajuste	Modelo Alternativo
$\chi^2$	2628,016
g.l.	802,000
$\chi^2/g.l.$	3,277
CFI	0,867
RMSEA	0,062
GoF	34,8%

Fonte: Dados da pesquisa.

O GoF observado foi de 34,8%. Já o indicador CFI ficou um pouco abaixo do desejado, 0,867, mas, avaliando todos os indicadores, pode-se concluir que o modelo apresentou resultados satisfatórios de qualidade de ajuste, o que dá credibilidade ao modelo. Portanto pode-se afirmar que há qualidade no ajuste do modelo estrutural.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como principal objetivo relacionar a influência da política pública, do estilo de gestão, da remuneração, das condições de trabalho, da estabilidade, da satisfação e dos fatores sociais com o absenteísmo docente. Por meio de uma pesquisa quantitativa exploratória com professores de educação básica, em doze municípios do estado de Minas Gerais.

O primeiro objetivo específico do estudo foi identificar a influência do absenteísmo docente no desempenho docente medido pelo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica. Não se encontrou neste estudo evidências de que haja uma correlação significativa entre o Ideb e a taxa de absenteísmo docente.

O resultado deste estudo desmitifica a ideia de que a falta do professor é responsável pelo baixo desempenho dos alunos. Baseado nos resultados, supõe-se que, ao contrário do que a mídia divulga, o absenteísmo docente não é o vilão da baixa qualidade do ensino público; há outros constructos que têm uma parcela de culpa maior do que o fenômeno estudado.

O segundo objetivo específico do estudo era dimensionar a influência de fatores pessoais, políticos, econômicos, culturais, sociais e institucionais sobre o absenteísmo docente. Objetivo este que foi alcançado já que existem influências significativa (p-valor=0,043) e positiva ( $\beta=0,145$ ) da Política Pública; influências significativa (p-valor=0,000) e negativa ( $\beta=-0,185$ ) (p-valor=0,000) e negativa ( $\beta=-0,185$ ) do Estilo de Gestão ; influências significativa (p-valor=0,049) e negativa ( $\beta=-0,090$ ) da Demanda de Trabalho; influências significativa (p-valor=0,000) e positiva ( $\beta=0,573$ ) do Fator Social sobre o Absenteísmo voluntário Tipo I.

Não foi observada influência significativa de Estabilidade (p-valor=0,261), Remuneração (p-valor=0,984) e Condições de Trabalho (p-valor=0,166) sobre o Absenteísmo Tipo I. Ressalta-se que Juntos, todos os indicadores citados conseguem explicar 36,1% da variabilidade do Absenteísmo Voluntário Tipo I.

Quanto a relações dos constructos sobre o absenteísmo advindo dos desejos internos do individuo foi possível perceber que existem influências significativa (p-valor=0,000) e positiva ( $\beta=0,211$ ) da Demanda de Trabalho; Existem influências significativa (p-valor=0,000) e positiva ( $\beta=1,021$ ) do Fator Social sobre voluntário tipo II

Não foi observada influência significativa de Política Pública (0,485), Estilo de Gestão (0,126), Estabilidade (p-valor=0,209), Remuneração (p-valor=0,865) e Condições de Trabalho (p-valor=0,316) sobre o Absenteísmo voluntário Tipo II.

Juntos, todos os indicadores citados conseguem explicar 49,9% da variabilidade do Absenteísmo voluntário Tipo II.

Quanto ao terceiro objetivo específico era propor uma modelo capaz de mensurar as variáveis influentes do absenteísmo – foi possível propor um modelo reajustado com a medida de qualidade de ajuste de 34,8 por meio da avaliação de equações estruturais para mensurar o absenteísmo.

Os resultados obtidos na pesquisa permitem afirmar que a demanda de trabalho e os fatores sociais são os constructos de maior influência sobre o absenteísmo docente. Os resultados possibilitam inferências no sentido de que o que leva o professor a faltar não é tanto o estilo de gestão autoritário, o baixo salário, nem a falta de perspectiva de crescimento, mas a falta de valorização diante dos alunos e da sociedade, aliada a péssimas condições de trabalho. Essas são variáveis que têm maior influência no problema.

Como há uma carência de estudos e pesquisas a respeito do absenteísmo docente relacionado ao Ideb, o estudo apresentado poderá ser importante para fomentar novas pesquisas. Como foi possível concluir que alguns constructos apresentaram evidências de validade convergente e discriminante, através de técnicas de análise fatorial confirmatória, a pesquisa exploratória também agrega valor ao conhecimento sobre o tema, ao propor um modelo de mensuração das variáveis influentes do absenteísmo que poderá ser testado em organizações públicas e privadas.

### **7.1 Recomendações metodológicas**

Para os próximos estudos, sugere-se revisar o questionário, reformulá-lo, retirando as questões que estão em sentidos opostos, para facilitar o entendimento por parte dos entrevistados.

Sugere-se também que o modelo estrutural seja utilizado em futuras pesquisas, em que se tente validá-lo, buscando um melhor ajuste do modelo. Também é interessante aplicar uma pesquisa qualitativa para aprofundar e entender melhor o fenômeno do absenteísmo docente.

## 7.2 Intervenções e ações propostas

Como contribuições gerenciais, propõe-se que seja formado um grupo de trabalho na Superintendência Regional de Nova Era. Sugere-se que, em um primeiro momento, esse grupo troque informações gerenciais de forma transparente com a Seplag e com os gestores escolares sobre as taxas de absenteísmo. Após isso, que se defina um comitê que irá elaborar um plano de ação na área de Gestão de Pessoas, com objetivos claros e participativos, cujo foco principal será a redução dos índices de absenteísmo docente.

Existe a necessidade urgente de estabelecer políticas preventivas que visem cuidar mais e melhor da saúde dos professores. Foi possível perceber que somente o trabalho feito pela Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional (SCPMSO) não atende as necessidades atuais da classe de professores. Acredita-se que hoje esse órgão tem exercido a função simplesmente de homologar a admissão e as licenças dos professores, não tratando da doença, nem do professor doente.

Sugere-se então a implementação urgente de um Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional dos Docentes, que atenda periodicamente o professor, visando à prevenção de doenças relacionadas ao trabalho que já foram detectadas, como as doenças mentais, vocais e articulares. É urgente a necessidade da realização de exames médicos periódicos, de vacinação, formação e o investimento em equipamento de proteção individual contra os riscos da profissão. Assim, acredita-se que o número do absenteísmo por patologia profissional irá reduzir drasticamente.

Também é urgente o investimento em condições de trabalho para o professor. É preciso que os ambientes escolares sejam adequados às normas técnicas da segurança e medicina do trabalho, normas estas que não são aplicadas na maior parte das escolas pesquisadas.

É necessária a revisão do plano de carreira do professor de escola pública. Esse plano precisa ser reelaborado de maneira que incentive a formação, o desempenho profissional e o tempo de serviço prestado ao estado, preferencialmente com incentivo à dedicação exclusiva.

Também é interessante divulgar em concurso público o cargo de professor assistente. Sugere-se que, de acordo com o número de professores de cada escola,

haja um número determinado de professores assistentes, que estejam preparados para lidar com eventuais faltas dos professores regentes. Acredita-se que adequar os recursos humanos à realidade e aos problemas escolares seria uma medida de suma importância o reduzir o absenteísmo docente.

Se não houver um investimento pesado na valorização profissional do professor de educação básica, o estado mineiro corre o risco de entrar em um período de decadência educacional e de estagnação, já que, a cada ano, o número de licenciados nas universidades tem decaído de maneira expressiva, assim a oferta do professor no mercado será escassa.

Como o estado mineiro não tem investido nem o necessário na formação e na remuneração do professor, a área educacional tornou-se pouco atraente, o que deixou de atrair e de reter talentos, fator que interfere negativamente no crescimento da indústria, da ciência da tecnologia e do desenvolvimento do estado.

#### **7.4 Limitações da pesquisa**

O presente estudo contou com algumas limitações, apesar de terem sido tomados todos os cuidados necessários durante o desenvolvimento do trabalho e de a pesquisa ter sido realizada com muita cautela e planejamento.

A primeira limitação da pesquisa foram os questionários, cujas afirmativas sobre os itens pesquisados variaram em frases negativas e positivas. Percebeu-se que as contradições entre as frases podem ter induzido os entrevistados a erro ou a fazer interpretações equivocadas sobre as questões, além de ter reduzido o controle sobre a veracidade das respostas.

A segunda limitação foi a inserção das respostas dos primeiros questionários do pré-teste na amostra final da pesquisa, o que gerou 676 células em branco nas variáveis presentes na análise multivariada, num total de 34.909, o que corresponde a 1,94% de dados faltantes, dando a impressão de erro na tabulação, mas, como não foi possível reaplicar os questionários reformulados para os entrevistados no pré-teste, alguns dados ficaram ausentes da pesquisa. Apesar de tais limitações, fica evidenciada a importância do estudo, uma vez que seus resultados são relevantes para o a literatura da área.

## 7.5 Sugestões para pesquisas futuras

Por se tratar de uma investigação realizada em cidades do interior, fora de uma zona metropolitana, os achados também revelam uma realidade diferente daquela encontrada nos grandes centros urbanos. Portanto sugere-se fazer a mesma pesquisa em escolas pertencentes às regiões metropolitanas de grandes centros urbanos, para detectar a parcela de influência de fatores como a violência, a distância e o transporte no absenteísmo docente.

Também é interessante realizar a mesma pesquisa em outras superintendências, para verificar se os resultados serão os mesmos. O presente estudo também pode ser o início de estudos semelhantes em outros setores da economia e em outras empresas, pois, apesar da pesquisa ter sido aplicada no setor público, o modelo proposto também serve para as organizações privadas.

Este trabalho pode ser o ponto de partida para pesquisas mais aprofundadas, com amostras mais representativas de professores de escolas públicas. Também podem ser feitas pesquisas em que se comparem as taxas de absenteísmo dos professores de escolas privadas com as taxas de absenteísmo dos professores de escolas públicas.

Existe também uma lacuna a ser estudada quanto ao absenteísmo voluntário, já que os dados oficiais não são divulgados pela SEE-MG. Outra questão a ser pesquisada é a influência da estabilidade, pois entende-se que o método não foi capaz de verificar e comprovar uma realidade que é verbalizada. Diante dos resultados aqui apresentados, podem ser constituídos modelos hipotéticos mais sofisticados, que tenham maior potencial de explicação das variações de influência sobre o absenteísmo docente.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa de ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, Valinhos, v. 13, n. 18, 2009.
- ALMEIDA, A. L. P. **CLT e súmulas do TST comentadas**. São Paulo: Rideel, 2010.
- AMATO, S.; ESPOSITO, V. V.; TENENHAUS, M. A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling. **Oral Communication to PLS Club**, HEC School of Management, 2004.
- ARAÚJO, J. P. **Afastamento do trabalho**: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. 2012. 122 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) - Universidade de Brasília, Brasília, 2012.
- ARAÚJO, P. V. F. de. **Acesso a cargos e carreiras via estabilidade excepcional**. Inconstitucionalidade. 2006. Disponível em: <® BuscaLegis.ccj.ufsc.br>. Acesso em: 23 out. 2013.
- ASSUNÇÃO, A. A. **Ensinar em condições precárias**: efeitos sobre a saúde; relatório de estudo exploratório. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2005.
- ASSUNÇÃO, A. A. Saúde e condições de trabalho nas escolas públicas. In: OLIVEIRA, D. A. (Org.). **Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes**. Belo Horizonte: Autêntica, 2003. p. 87-102.
- ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A.. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago. 2009. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 23 out. 2013.
- AUGUSTO, M. H. Regulação educativa e trabalho docente em Minas Gerais: a obrigação de resultados. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 38, n. 3, jul./set. 2012.
- AVALIAÇÕES DE POLÍTICAS NACIONAIS DE EDUCAÇÃO. Estado de Santa Catarina, Brasil. OECD Publishing, 2010. p. 242-246.
- BARBOSA, D. B.; SOLER, Z. Nursing absenteeism: occurrences at a university hospital. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 11, n. 2, p. 177-83, maio/jun. 2003.
- BARCHET, G. **Direito administrativo**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- BARTLETT, M. S. The Statistical Significance of Canonical Correlations. **Biometrika**, p. 20-32, 1941.

BECKER, S. G.; OLIVEIRA, M. L. C. Estudo do absenteísmo de enfermagem de Centro Psiquiátrico em Manaus, Brasil. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, Local, v. 16, n. 1, p. 109-114, jan./fev. 2008.

BERNSTORFF, V. H. Relações entre satisfação, competência, saúde e absenteísmo no trabalho em uma grande instituição bancária pública. **Sociedade e estado**, Brasília, v. 23, n. 1, p. 189-190, jan./abr. 2008.

BERTA, R. Estado tem mais de 5 mil professores doentes. **O Globo**. Rio de Janeiro, 01 jun. 2008. p. 22.

BERTOLUCCI, E. **Psicologia do sagrado**: psicoterapia transpessoal. São Paulo: Agora, 1991.

BOCKERMAN, P.; ILMAKUNNAS, P. Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction? **International Journal of Manpower**, v. 27, n. 3, p. 290-302, 2006.

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2003.

BONONE, J. B. V. **Teoria Geral da Administração**. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

BRANT, L. C.; GOMES, C. M. O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, out./dez. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141381232005000400017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232005000400017)>. Acesso em: 16 abr. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal, 1998.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Estudo do Ministério da Previdência traz evolução na concessão de auxílio-doença**. Informe de Previdência Social, de 28 de junho. Brasília, 2011.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Evolução da concessão de auxílio doença no Brasil**. 2011. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/noticias/beneficios-1-estudo-do-ministerio-da-previdencia-traz-evolucao-na-concessao-de-auxilio-doenca/>>. Acesso em: 15 out. 2013.

BRIEF, A. P. **Attitudes in and Around Organizations**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.



CABRAL, A. A sociologia funcionalista nos estudos organizacionais: foco em Durkheim. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p. 01-15, jul. 2004.

CALGAROTTO, R.; PINHEIRO, L. R. S. Empresa, colaboradores e ausência: um relato de experiência sobre o absenteísmo nas relações de trabalho. **Perspectiva**, Erechim, v. 34, n. 128, p. 167-175, dez. 2010.

CALZARETTA, A. V. Presentismo Laboral. **Ciencia & Trabajo**, ano 8, n. 24, 2007.

CAMACHO, L. M. Y. **Violência e indisciplina nas práticas escolares de adolescentes**: um estudo das realidades de duas escolas semelhantes e diferentes entre si. São Paulo. 2000. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

CANÁRIO, R. **A escola tem futuro?** Das promessas às incertezas. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CARNEIRO, J. M. B.; FERREIRA, I. S. **50 anos da Lei Fundamental**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2001.

CAVALHEIRO, G.; TOLFO, S. R. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico ±USF**, Itatiba, v. 16, n. 2, p. 241-249, maio/ago. 2011.

COIMBRA, R. Estabilidade e garantia de emprego. **Jus Navigandi**, UFSC, 2003. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22793-22795-1-PB.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2013.

CHAPLAIN, R. P. Stress and job satisfaction: A study so English primary school teachers. **Educational Psycho**, v. 15, p. 473-489, 1995.

CIF. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.[Centro. Colaborador da Organização Mundial de Saúde para a Família de Classificações Internacionais, org.; coordenação da tradução Cássia Maria Buchalla]. São Paulo: **Editora da Universidade de São Paulo**, 2003.

CORDEIRO-ALVES, F. (In)satisfação docente. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, v. 27, p. 29-60, 1994.

CREADO, B. P. P. **Mulher e estabilidade**. Centro Universitário de Itajubá - FEPI, 2013. Disponível em: <<http://direitoitajuba.com.br/jusfepi/wp-content/uploads/2013/02/MULHER-E-A-ESTABILIDADE.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2013.

COUTO, H. A. **Temas de Saúde Ocupacional**: coletânea dos Cadernos ERGO. Belo Horizonte: Ergo, 1987.

CUNHA, J. C. C. de B. **Adoecimento e afastamento do trabalho de Servidores Públicos Estaduais de Santa Catarina, 1995 a 2005**. Dissertação (Mestrado) –

Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública. Florianópolis, 2007.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira da Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 27-35, 1986.

DELCHIARO, E. C. **Gestão escolar e absenteísmo docente**: diferentes olhares e diversas práticas. Validação de uma experiência na rede municipal de São Paulo. 2009. 204 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – PUC - São Paulo, São Paulo, 2009.

DIAS, J. A. **Estrutura e funcionamento da educação básica**. Gestão de Pessoas. Juruena, 1998. Disponível em: [http://www.pos.ajes.edu.br/arquivos/referencial\\_20120918114149.pdf](http://www.pos.ajes.edu.br/arquivos/referencial_20120918114149.pdf). Acesso em: 03 out. 2013.

DYE, T. D. **Understanding Public Policy**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1984.

FARIA, E. F. de. **Curso de Direito Administrativo** - Atualizado de acordo com a Emenda Constitucional n. 41/03. 6. ed. ver. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

FERNANDES, N. da S.; NÓBREGA, M. C.; FERRAZ, M. S. B.; SOARES, T. M. **Qualidade de ensino**: um problema a ser tratado de forma multidimensional.. Juiz de Fora: Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação, 2007.

FERREIRA, R. C.; GRIEPLL, R. H.; FONSECA, M. de J. M. da; ROTENBERG, L. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. **Revista Saúde Pública**, v. 46, n. 2, p. 259-68, 2012.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, p. 39-50, 1981.

FRANCO, J. de O. **Cargos salários e remuneração**. ed. rev. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012.

FRASER, T. M. **Stress e satisfação no trabalho**: uma abordagem crítica. São Paulo: Organização Internacional do Trabalho, 1983.

FREIRE, P. A. Assédio moral, reestruturação produtiva e síndrome de Burnout em docentes. **Portal dos psicólogos**, Unesp, jan. 2010.

GALVÃO, C. M. et al. Liderança situacional: um modelo para aplicação na enfermagem brasileira. **Revista de Enfermagem USP**, São Paulo, v. 31, p. 227-36, ago. 1997.

GARCIA, F. C.; SILVA, M F. G. Causas do Absenteísmo nas Organizações: um estudo de caso em Unidades de Alimentação e Nutrição. **XII SemeAd ± Empreendedorismo e Inovação**. FEA/USP, São Paulo, 2009. Disponível em:

<<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/124.pdf>>.

Acesso em: 03 out. 2013.

GARRIDO, L. **Quero continuar gerente, e agora?:** manual prático sobre a gestão de competências em liderança. São Paulo: Nobel, 2004.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa** [online], v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005.

George, J. M.; JONES, G. R. **Understanding and managing organizational behavior**. 2nd ed. Reading, MA: Addison-Wesley, 1999.

GIDDENS, A. **Política, Sociologia e Teoria Social:** encontros com o pensamento social clássico e contemporâneo. Tradução de Cibele Saliba Rizek. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GIOMO, D. B.; FREITAS, F. C. T. de; ALVES, L. A.; ROBAZZI, M. L. do C. C. Acidentes de trabalho, riscos ocupacionais e absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem hospitalar. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, n. 1, p. 24-29, 2009.

GONÇALVES, A. O.; TOSTA, S. de F. P. A síndrome do medo contemporâneo e a violência na escola. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

GOUVEIA, A. B.; SOUZA, A. R. de; TAVARES, T. M. O Ideb e as políticas educacionais na região metropolitana de Curitiba. **Est. Aval. Educ.**, São Paulo, v. 20, n. 42, p. 45-58, jan./abr. 2009.

GRUBITS, S.; GUIMARÃES, L. A. M. **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. v. I.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARRIS, R. B. Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. **Advances in Nursing Science**, v. 11, n. 2, p. 12-28, 1989.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The Use of Partial Least Squares Path Modeling International Marketing. **Advances in International Marketing**, p. 277-319, 2009.

HOLLANDER, M.; WOLFE, D. A. **Nonparametric Statistical Methods**. New York: John Wiley & Sons, 1999.

HORN, J. L. A rationale for the number of factors in factor analysis. **Psychometrika**, v. 30, 1965.

HILTON, M.; SHERIDAN, J.; CLEARLY, C.; WHITEFORD, H. Employee absenteeism measures reflecting current work practices may be instrumental in a re-evaluation of the relationship between psychological distress/mental health and absenteeism. **International Journal Of Methods In Psychiatric Research**, v. 18, n. 1, p. 37-47, 2009.

HIPÓLITO, J. A. M.; DUTRA, J. S. **Remuneração e recompensas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

HOFLING, E. de M. Estado e Políticas (Públicas) Sociais. **Cadernos Cedes**, ano XXI, n. 55, nov./2001.

HOPPOCK, R. **Job satisfaction**. New York: Harper & Brothers Publishers, 1935.

HOROCHOVSK, M. T. H.. Representações sociais: delineamentos de uma categoria analítica. **Em Tese**, Santa Catarina, v. 2, n. 1, p. 92-106, jan.-jun./2004. Disponível em: <[www.emtese.ufsc.br](http://www.emtese.ufsc.br)>. Acesso em: 03 out. 2013.

INEP. **O que é o Ideb?** Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/portal-ideb/o-que-e-o-ideb>>. Acesso em: 22 out. 2013.

INEP. **Resultados e metas**. Brasília: INEP. Disponível em: <<http://ideb.inep.gov.br/resultado/resultado/>>. Acesso em: 06 set. 2013.

INOUE, K. C.; MATSUDA, L. M.; SILVA, D. M. P. P. da. Absenteísmo em unidade de terapia intensiva de um hospital-escola. **Ciências Cuid. Saúde**, v. 7 (Suplem. 1), p. 11-17, 2008.

JORGE, A. L. Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absenteísmo. **Acta Paul. Enfermagem**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 39-46, jan./abr. 1995.

JUNKES, M. B.; PESSOA, V. F. Gasto financeiro ocasionado pelos atestados médicos de profissionais da saúde em hospitais públicos no Estado de Rondônia, Brasil. **Rev. Latino-Americana de Enfermagem**, São Paulo, v. 18, n. 3 [08 telas], maio/jun. 2010. Disponível em: <[www.eerp.usp.br/rlae](http://www.eerp.usp.br/rlae)>. Acesso em: 22 out. 2013.

KREITMAIER, F. B.; ROSA, J. S. da R. Absenteísmo-doença: um estudo de caso em uma empresa do segmento alimentício da região Serrana do Rio Grande do Sul. **RASM**, Alvorada, ano 1, n. 1, p. 29-43, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://www.saomarcos.com.br/ojs>>. Acesso em: 22 out. 2013.

LACERDA, J. T. de; TRAEBERT, J.; ZAMBENEDETTI, M. L. Dor orofacial e absenteísmo em trabalhadores da indústria metalúrgica e mecânica. **Saúde e Sociedade**. [online], v. 17, n. 4, p. 182-191, 2008.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, L. J. **Administração**. Princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. B. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, n. 118, p. 65-88, mar. 2003.

MESTRE, L., R.; FERREIRA, L. P. **Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia**, v. 16, n. 2, p. 240-280, 2011.

LIM, A.; CHONGSUWIVATWONG, V.; GEATER, A.; CHAYAPHUM, N.; THAMMASUWAM, U. Influence of work type on sickness absence among personnel in a teaching hospital. **J. Occup Health**, v. 44, n. 4, p. 254-63, 2002.

LIMA, A. R.; PEDRONI, G. Fatores que impactam no absenteísmo e rotatividade dos colaboradores da empresa Cardan Sistemas Ltda. **Revista Global Acadêmica. Esp. em Administração e Gestão de Pessoas**, 2013.

LIMA, M. de F. E. M.; LIMA-FILHO, D. de O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciênc. cogn.** [online], v. 14, n. 3, p. 62-82, 2009.

LIMA, B. H. Presenteísmo em unidades operacionais. **Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP**, Marília, ano 2012, ed. 10, dez. 2012.

LIPP, M. N. **O stress do professor**. Campinas, SP: Papirus, 2002.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behaviour Human Performance**, v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

LOUZANO, P.; ROCHA, V.; MORICONI, G. M.; OLIVEIRA, R. P. de. Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação docente no Brasil. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 47, p. 543-568, set./dez. 2010.

MARRIEL, L. C.; ASSIS, S. G.; OLIVEIRA, R. V. C.; AVANCI, J. Q. Violência escolar e a autoestima de adolescentes. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 127, jan./abr. 2006.

LÜDKE, M.; BOING, L. A. O trabalho docente nas páginas de Educação & Sociedade em seus (quase) 100 números. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100, p. 1179-1201, 2007.

LUZ, P. **Análise de políticas públicas: conceitos básicos**. Publications Oboulo. com, 2006.

LYNN, L. E. **Designing Public Policy: A Casebook on the Role of Policy Analysis**. Santa Monica, Calif.: Goodyear, 1980.

MACHADO SOARES, T. Influência do professor e do ambiente em sala de aula sobre a proficiência alcançada pelos alunos avaliados no Simave, 2002. **Estudos em Avaliação Educacional**, v. 28, p. 103-123, jul./dez. 2003.

MARQUES, S. V. D.; MARTINS, G. B.; SOBRINHO, O. C. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, n. Especial, art. 11, p. 668-680, 2011.

MARQUES, W. L. **Produção**. Fundação Biblioteca Nacional. Paraná, 2010.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARRIEL, L. C.; ASSIS, S. G.; AVANCINI, J. Q.; A.; OLIVEIRA, R.. V. C. de. Violência escolar e autoestima de adolescentes. Um enfoque associativo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 36, n. 127, p. 35-50, jan./abr. 2006.

MARTINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A.; SIQUEIRA, H. C. H. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha Enfermagem**, Porto Alegre (RS), v. 31, n. 1, p. 160-6, mar. 2010.

MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. 2002. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2002.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

MARTINS, R. J.; GARBIN, C. A. S.; GARBIN, A. J. I.; MOIMAZ, S. A. S. Absenteísmo por motivos odontológico e médico nos serviços público e privado. **Rev. Bras. Saúde Ocup.** [online], v. 30, n. 111, p. 09-15, 2005.

MARTINS, S. P. **Comentários às súmulas do TST**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, J. T.; ROBAZZI, M. L. do C. C. O trabalho do enfermeiro em unidade de terapia intensiva: sentimento de sofrimento. **Rev. Latino-americana de Enfermagem**, jan./fev. 2009.

MARZIALE, M. H. P.; CARVALHO, E. C. de. Condições ergonômicas do trabalho da equipe de enfermagem em unidade de internação de cardiologia. **Rev. Latino-Am. de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 1, p. 99-117, jan. 1998.

MEAD, L. M. "Public Policy: Vision, Potential, Limits". **Policy Currents**, p. 1-4, Feb. 1995.

MELLO, C. A. B. de. **Curso de Direito Administrativo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

MIDORIKAWA, E. T. **A odontologia como saúde do trabalhador como uma nova especialidade profissional**: definição do campo de atuação e funções do cirurgião-dentista na equipe de saúde do trabalhador. 2000. Dissertação (Mestrado em Ciências Odontológicas) - Faculdade de Odontologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MILLER, R.; MURNANE, R.; WILLETT, J. Do worker absences affect productivity? The case of teachers. (cover story). **International Labour Review**, v. 147, n. 1, p. 71-89, 2008.

MINGOTI, S. A. **Análise de dados através de métodos de Estatística Multivariada**: uma abordagem aplicada. Belo Horizonte: UFMG, 2007.

MIZUKAMI, M. da G. N. **Ensino**: as abordagens do processo. São Paulo: EPU, 1986.

MONARES, S. R. P. M.; GIRARDI, D. M.; BERNARDINI, I. de S. Saúde do servidor: uma análise das justificativas do absenteísmo ao trabalho. **Coleção Gestão da Saúde Pública**, v. 4, p.179-189, 2012.

MOOIJ, J.; NARAYAN, K. Solutions to Teacher Absenteeism in Rural Government Primary Schools in India: A Comparison of Management Approaches. **The Open Education Journal**, v. 3, n. 3, p. 63-71, 2010.

NAGAR, K. Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. **Vikalpa: The Journal For Decision Makers**, v. 37, n. 2, p. 43-60, 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009.

NISHIO, E. A.; BAPTISTA, M. A. de C. S. **Educação permanente em enfermagem**: a evolução da educação continuada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

NOVAES, L. C. A formação des(continuada) dos professores temporários: provisoriedade e qualidade de ensino. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 10, n. 30, p. 247-265, maio/ago. 2010.

NUNNALLY, J. C.; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric Theory**. - New York: [s.n.], 1994. ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICOS. Análise da Avaliação de recursos Humanos no governo do Brasil; relatório OCSDE 2010. Brasil: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/Banco Mundial, 2010.

OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida**: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, D. A. Regulação educativa na América Latina: repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 44, p. 209-227, 2006.

OLIVEIRA, D. A.; AUGUSTO, M. H. G. Gestão escolar e trabalho docente nas redes públicas de ensino de Minas Gerais. In: MONFREDINI, Ivanise (Org.). **Políticas educacionais, trabalho e profissão docente**. São Paulo: Xamã, 2008. p.83-100.

OLIVEIRA, G. G. A.; GRANZINOLLI, L. M.; FERREIRA, M. C. V. Índice e características do absenteísmo dos servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa. **XXXI Encontro da Anpad**. RJ, 2007.

OLIVEIRA, S. L. de. **Sociologia das organizações**: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Pioneiro Thomson Learning, 2002.

OTERO, J. J. G. **Riesgos del trabajo del personal sanitario**. 2. ed. Madrid: McGraw-Hill – Inter Americana de Espanã, 1993.

PASSOS, Fagner José. **A contribuição de um programa de Ginástica Laboral no nível de absenteísmo em costureiras da Jamer Confecções na cidade de Poços de Caldas-MG**. 2013 51f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Educação Física) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Câmpus Muzambinho - CeCAES, Muzambinho, 2013. Disponível em: <[http://dev.muz.ifsuldeminas.edu.br/portal/attachments/2236\\_TCC%20BACHAREL%20ED%20F%C3%8DSICA%20-%20FAGNER%20PASSOS.pdf](http://dev.muz.ifsuldeminas.edu.br/portal/attachments/2236_TCC%20BACHAREL%20ED%20F%C3%8DSICA%20-%20FAGNER%20PASSOS.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2013.

PENATTI, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. II SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2006. Disponível em: <[www.aedb.br/seget/artigos06/898\\_Seget\\_Izidro%20Penatti.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf)>. Acesso em: 30 maio 2013.

PEREIRA, L. C. B. P.; SPINK, P. K. **Reforma do Estado e Administração Pública Geral**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

PERES, S. H. de C. S.; PERES, A. S.; OLIVEIRA, F. T. de; ADACHI, A.; SILVA, Á. L.; MORANDINI, A. C. de F.; LADENTHIN, A. C. M. Absenteísmo: uma revisão da literatura sobre a ausência ao trabalho relacionada à odontologia. **Revista Odontológica de Araçatuba**, v. 27, n. 2, p. 96-100, jul./dez. 2006.

PÉREZ, R. J. **Motivação no trabalho**: abordagens teóricas. Psicologia. USP, 1990.

PERRENOUD, P. et al. **As competências para ensinar no século XXI**: a formação dos professores e o desafio da avaliação. Porto Alegre: Artmed, 2007, p.17.

PETERS, B. G. **American Public Policy**. Chatham, N.J.: Chatham House, 1986.

PINOTTI, S. A. G. Stress no professor: fontes, sintomas e estratégias de controle. **Revista Uniara**, p. 17/18, 2005/2006.

PINTO, F. C. Mal-estar na docência: o fundo da questão. **O professor**, v. 50, n. 3, p. 3-8, 1996.

PRIMO, G. M. G.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Absenteísmo por doença em trabalhadores de uma organização hospitalar pública e universitária. **Revista Med. Minas Gerais**, v. 20, n. 2 (Supl 2), p. 47-58, 2010.



QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Psic.: Teor. e Pesq.** [online], v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001.

REIS, R. J.; LA ROCCA, P. F.; SILVEIRA, A. M.; BONILLA, I. M.; NAVARRO, G. A.; MARTÍN, M. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Rev. Saúde Pública**, v. 37, n. 5, p. 616-23, 2003.

REIS, R. J. dos R.; LA ROCCA, P. de F.; SILVEIRA, A. M.; BONILLA, M. L.; MATÍN, M. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Rev. Saúde Pública**, v. 37, n. 5, p. 616-23, 2003.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusões, dissertações e estudos de casos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROSSEEL, Y. lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. **Journal of Statistical Software**, 2012.

SATORRA, A.; BENTLER, P. M. Corrections to Test Statistics and Standard Errors in Covariance Structure Analysis. **Latent Variables Analysis: Applications for Developmental Research**, p. 399-419, 1994.

SANTOS, E. M. M. Conselho de Escola: rituais formais e sacrificais nas escolas. **ANPED**, GT 05, 2003.

SANTOS, K. dos; KUPEK, E.; CUNHA, J. C. C. B.; BLANK, V. L. G. Absenteísmo-doença, modelo demanda controle e suporte social: um estudo caso-controle aninhado em um corte de trabalhadores de hospitais, Santa Catarina. Brasil. **Revista Brasileira Epidemiologia**, v. 14, n. 4, p. 609-19, 2011.

SANTOS, S. L. dos. As faltas de professores e a organização de escolas na rede municipal de São Paulo. **ANPAE**. São Paulo, 2006.

SANTOS, S. L. dos. O que fazer mediante o absenteísmo docente? Análise sobre orientações da Secretaria Municipal de Educação de São Paulo no período de 2004/2005. **ANPAE**. São Paulo, 2011.

SANTOS, K. Absenteísmo-doença, estresse ocupacional e fatores associados: um estudo de caso-controle aninhado em uma coorte de trabalhadores de hospitais estaduais públicos de Santa Catarina. 2010. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Florianópolis, 2010.

SCHERMERHORN, J. R. Jr., HUNT, J. G.; OSBORN, R. N.; SIQUEIRA, M. J. T.; FERREIRA, E. S. Saúde das professoras das séries iniciais; o que o gênero tem a ver com isso? **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 23, n. 3, p. 76-83, 2003.

SCHERMERHORN JR., J. R. Administração: conceitos fundamentais. Tradução de Teresa Cristina Padilha de Souza e Eduardo Benedito Curtolo. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

SCHERMERHORN JR., J. R; HUNT, J. G; OSBORN; R. N. **Fundamentos do comportamento organizacional**. Trabalho de equipe e projeto de grupo. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SECRETARIA DO ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS. **Resultado do Ideb**. Disponível em: <<http://www.educacao.mg.gov.br/cidadao/ideb>>. Acesso em: 10 set. 2013.

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS. **Manual do secretário de escola**, 29 jul. 2013.

SILVA, D. M. P. P. da; MARZIALE, M. H. P. Absenteísmo de trabalhadores de Enfermagem em um hospital universitário. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, out. 2000.

SILVA, G. L. da R. e. **Controle do turnover**: como prevenir e demitir com responsabilidade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

SILVA, L. S. **Perfil do absenteísmo em um banco estatal**: análise no período de 1998 a 2003. 2003. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Belo Horizonte, 2003.

SILVA, N. A. de; PELOZATO, C.; COSTA, A. O absenteísmo do professor da rede pública municipal de ensino, da área urbana, da cidade de Ariquemes em função da gripe comum no ano de 2011. **Revista do Núcleo de Pesquisa e Extensão**, Arquimedes, v. 2 n. 1, p. 85-108, 2013.

SILVA, D. M. P. P. da; MARZIALE, M. H. P.. Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário. **Acta Scientiarum. Health Sciences**. Maringá, v. 25, n. 2, p. 191-197, 2003.

SIQUEIRA, M. D. C. **Absenteísmo**. 1984. Monografia (Graduação em Enfermagem) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1984 .

SMITH, J. Managing Absenteeism - What You Need to Know: Definitions, Best Practices, Benefits and Practical Solutions. **Copyrighted Material**, July, 2011.

SOARES, L. Q.; SILVA, E. R. F. da. Absenteísmo docente em instituição de ensino público. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26, 2002, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

SOARES, T. M. **As influências do professor e do ambiente em sala sobre a proficiência alcançada pelos alunos avaliados no SIMAVE 2002**. Estudos em Avaliação Educacional, n. 28, jul./dez. 2003.

SORRENTINO, M.; TRAJBER, R.; MENDONÇA, P.; FERRARO JUNIOR, L. A. Educação ambiental como política pública. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 285-299, maio/ago. 2005.

SOTO, E. Comportamento Organizacional: O impacto das emoções. Tradução de Pierre Marras. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

SOUSA, C. A. P.; MENDES, A. L. F. x. Disponível em: <http://www.unb.br/fs/sbc/monosbc2008/mon1/02.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2013.

SOUZA, C. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p.20-45, jul./dez. 2006.

SOUZA, O. A. R. **Direito do Trabalho**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012.

SOUZA, L. F. Q. de. Absenteísmo no serviço público. Jus Navigandi. Teresina, ano 11, n.1243, 26 nov.2006. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/9204/absenteismo-no-servico-publico>. Acesso em 14 jun.2013.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. Tradução de Solange A. Visconte. São Paulo: Saraiva, 2002.

SPINELLI, G. G. F. **O absenteísmo laboral docente em uma escola estadual de São José dos Campos e sua relação com o bônus mérito**. 2009. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2009.

STEIN, A. C.; REIS, A. M. de S. O absenteísmo por dispensa médica e os prejuízos para gestão policial militar: um estudo de caso do 4º BPM. **Revista Preleção** - Publicação Institucional da Polícia Militar do Espírito Santo - Assuntos de Segurança Pública, ano VI, n. 11, abr. 2012.

STEUER, R. S. **Satisfação no trabalho, conflito e ambiguidade de papéis: estudo junto às enfermeiras de Maternidade Escola do Município de São Paulo**. 1989. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, 1989.

STONE, Bob. **Marketing direto**. 4. ed. ver. e atual. São Paulo: Nobel, 1992.

SUPERINTENDÊNCIA CENTRAL DE ADMINITRAÇÃO E PERÍCIA. **Catálogo de Orientações Básicas Relativas à Administração de Pessoal**. Belo Horizonte, 2013. Minas Gerais, 5. ed. (MASP- Modernização na Administração dos Serviços e Sistemas de Pessoal). SEPLAG/SCAP- Superintendência Central de Administração Pessoal.

TAUFFER, R.; COLTRE, S. M. A contribuição dos fatores intrínsecos e extrínsecos da organização para o absenteísmo nos setores de produção de uma indústria de carrocerias de ônibus. XXVII ENCONTRO NACIONAL DE PRODUÇÃO. Foz do Iguaçu, out, 2007.

TAVARES, P. A.; CAMELO, R.; KASMIRSKI, P. “A falta faz falta? um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar.” In: **Área ANPEC: Área 11- Economia Social e Demografia**, 2009.

THIELE, M. E. B.; AHLERT, A. **Condições de trabalho docente**: um olhar na perspectiva do acolhimento. Paraná, 2008. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/857-4.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2013.

TINGLE, L.; SCHOENEBERGER, J.; SCHOOLS, C.; WANG, C.; ALGOZZINE, B.; KERR, E. An analysis of teacher absence and student achievement. **Education**, v. 133, n. 2, p. 367-382, 2012.

TURÉ, C. G. Gestão de Pessoas: um estudo sobre os elementos contemporâneos do mundo do trabalho com foco na rotatividade e absenteísmo. **Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais**, v. 8, n. 2, - p. 38-47, jul./dez. 2011.

UMANN, J.; GUIDO, L. de A.; LEAL, K. P.; FREITAS, E. de O.. Absenteísmo nas equipe de enfermagem no contexto hospitalar. **Cuid. Saúde**, v. 10, n. 1, p. 184-190, jan./mar. 2011.

VAHTERA, J.; KIVIMAKI, M.; PENTTI, J. The role of extended. Weekends in sickness absenteeism. **Occup Environ Med.**, v. 58, n. 12, p. 818-22, 2001.

VERGARA, S. C. Começando a definir a metodologia. In: VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VIDAL, E. M.; VIEIRA, S. L. Gestão educacional e resultados no Ideb: um estudo de caso em dez municípios cearenses. **Est. Aval. Educ.**, São Paulo, v. 22, n. 50, p. 419-434, set./dez. 2011.

VIEIRA, J. S.; GARCIA, M. M. A.; MARTINS, M. de F. D.; ESLABÃO, L.; SILVA, A. F. da; BALINHAS, V. G.; FETTER, C. L. da R.; BUGS, V. Constituição das doenças da docência (Docença). Brasília: CNPq; Pelotas: UFPel, 2009. **Cadernos de Educação** | FaE/PPGE/UFPel | Pelotas [37]: 303 - 324, set./dez. 2010.

WEBBER, D. V.; VERGANI, V. A profissão de professor na sociedade de risco e a urgência por descaso, dinheiro e respeito no meio ambiente laboral. Anais do XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, Fortaleza – CE. Junho de 2010.

ZAMBEDETTI, M. L.; TRAEBERT, J.; LACERDA, J. T. de. Dor Orofacial e Absenteísmo em trabalhadores da indústria metalúrgica e mecânica. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 182-191, 2008.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed,2007.

ZAPONI, M. C.; SILVA, R. D. da. **Absenteísmo docente**: uma análise diagnóstica da rede estadual de ensino de Pernambuco. In: CONGRESSO INTERAMERICANO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO. Espírito Santo, 2009.

## APÊNDICES

## APÊNDICE A

## LISTA DE ESCOLAS PÚBLICAS E RESULTADOS DO IDEB 2005-2011

T	MUNICÍPIOS/ESCOLAS	IDEB			
		2005	2007	2009	2011
	<b>BELA VISTA DE MINAS</b>				
01	E.E. Padre Osvaldo de Podestá	-----	3.3	3.3	4.7
02	E.E. Prof. <sup>a</sup> Adelina da C. Mendes	1.8	2.4	3.6	5.3
	<a href="#">E.E. Prof.<sup>a</sup> Adelina da C. Mendes (5º ano)</a>	2.7	4.0	6.1	5.3
	<b>DIONÍSIO</b>				
03	E.E. D. Jacy Francisca Garcia	3.3	3.1	3.4	4.5
	<a href="#">E.E. D. Jacy Francisca Garcia (5º ano)</a>	3.5	3.7	5.1	5.1
04	E.E. Paulo de Assis Castro	----	2.6	-----	-----
05	E.E. Prof. Benjamim Araújo	4.6	3.5	4.8	4.8
	<b>FERROS</b>				
06	E.E. Leopoldina Barros Drumond	3.5	3.2	----	-----
	<a href="#">E.E. Leopoldina Barros Drumond (5º ano)</a>	----	4.1	-----	-----
07	E.E. Ponciano Peira da Costa	---	-----	4.3	3.6
08	E.E. Prof. Alcides F. de Assunção	3.2	3.6	3.9	3.5
09	<a href="#">E.E. Silveira Drumond (5º ano)</a>	4.9	4.1	6.0	5.4
	<b>ITABIRA</b>				
10	E.E. Antônio Linhares Guerra	3.0	3.2	4.1	5.0
11	E.E. Antônio M. Pereira	----	3.6	3.2	4.5
	<a href="#">E.E. Antônio M. Pereira (5ºano)</a>	-----	-----	----	6.3
12	E.E. Dona Eleonora N. Pereira	4.5	5.3	4.9	4.7
	<a href="#">E.E. Dona Eleonora N. Pereira (5ºano)</a>	5.8	6.5	7.0	6.8
13	E.E. da Fazenda da Betânia	2.3	2.6	3.2	3.6
14	E.E. José de Grisolia	1.5	2.8	3.5	3.3
	<a href="#">E.E. José de Grisolia (5º ano)</a>	4.0	4.1	5.3	5.2
15	E.E. José Ricardo M. Fonseca	2.9	3.5	2.9	+++
	<a href="#">E.E. José Ricardo M. Fonseca (5º ano)</a>	4.1	4.9	5.2	5.9
16	E.E. Madre M. <sup>a</sup> de Jesus	3.8	3.0	4.0	4.4
	<a href="#">E.E. Madre M.<sup>a</sup> de Jesus (5º ano)</a>	4.2	4.2	4.8	5.2
17	E.E. Major Lage	5.5	6.1	5.4	6.3
	<a href="#">E.E. Major Lage (5º ano)</a>	4.8	6.5	7.1	7.3
18	E.E. Mestre Zeca Amâncio	4.6	3.8	4.3	5.2
19	E.E. Prof. Emílio Pereira Magalhães	3.3	4.0	4.3	3.7
20	E.E. Prof. Manoel Soares	2.4	3.2	4.3	3.7
	<a href="#">E.E. Prof. Manoel Soares (5º ano)</a>	3.5	3.2	5.7	5.3
21	E.E. Prof. <sup>a</sup> Marciana Magalhães	3.2	3.1	3.9	3.1
22	E.E. Prof. <sup>a</sup> Maricas Magalhães	2.6	3.4	4.2	3.9
23	E.E. Prof. <sup>a</sup> Palmira de Morais	3.6	4.2	4.2	4.1
	<a href="#">E.E. Prof.<sup>a</sup> Palmira de Morais (5ºano)</a>	4.3	4.8	6.0	5.9
24	E.E. Trajano Procópio A . S. Monteiro	4.1	4.5	4.6	5.7
	<b>ITAMBÉ DO MATO DENTRO</b>				

25	E.E. Emídio de Sales	4.4	4.4	4.4	4.8
	<a href="#">E.E. Emídio de Sales(5º ano)</a>	-----	4.9	5.8	-----
JOÃO MONLEVADE					
26	<a href="#">E.E. Alberto Pereira Lima (5º ano)</a>	5.4	5.5	6.5	6.1
27	<a href="#">E.E. Antônio Loureiro Sobrinho (5º ano)</a>	4.2	5.3	-----	6.9
28	<a href="#">E.E. Antônio Papini (5º ano)</a>	6.4	6.5	6.7	7.6
29	<a href="#">E.E. do Bairro Laranjeiras (5º ano)</a>	4.1	4.9	6.3	6.8
30	E.E. Dona Jenny Faria	2.7	3.0	2.4	2.8
	<a href="#">E.E. Dona Jenny Faria (5º ano)</a>	----	4.7	----	-----
31	<a href="#">E.E. Eugenia Scharlé (5º ano)</a>	-----	4.4	5.6	6.3
32	<a href="#">E.E. João XXIII (5º ano)</a>	3.9	5.2	5.9	6.1
33	E.E. Louis Ensch		3.0	4.3	4.6
	<a href="#">E.E. Louis Ensch (5º ano)</a>	4.0	4.2	4.6	6.1
34	E.E. Luiz Prisco de Braga	5.2	5.4	6.4	5.3
35	E.E. Manoel Loureiro	2.7	3.8	5.7	5.0
	<a href="#">E.E. Manoel Loureiro (5º ano)</a>	5.1	4.9	7.0	7.0
36	<a href="#">E.E. Rúmia Maluf (5º ano)</a>	-----	6.0	6.9	7.0
37	E.E. Santana		3.0	3.3	3.8
	<a href="#">E.E. Santana (5º ano)</a>		5.0	7.0	6.8
38	<a href="#">E.E. Vicente de Paula Neves (5º ano)</a>	2.4	4.7	5.3	5.9
NOVA ERA					
39	E.E. da Vila Santa Rosa	3.2	3.5	4.5	3.7
40	E.E. Dr. Leão de Araújo	3.6	3.9	3.4	4.6
	<a href="#">E.E. Dr. Leão de Araújo (5º ano)</a>	---	3.8	6.1	5.5
51	E.E. N. Senhora de Fátima	3.2	3.5	4.1	5.1
42	E.E. Padre Vidigal	4.5	3.4	4.5	5.5
	<a href="#">E.E. Padre Vidigal (5º ano)</a>	5.2	5.7	6.3	7.1
PASSABÉM					
43	E.E. Luíza dos Santos Ferreira	3.6	3.1	4.1	4.2
	<a href="#">E.E. Luíza dos Santos Ferreira (5º ano)</a>	4.0	3.2	4.6	-----
RIO PIRACICABA					
44	E.E. Antonino Ferreira Mendes	-----	4.2	4.3	----
	<a href="#">E.E. Antonino Ferreira Mendes(5º ano)</a>	---	4.4	---	6.3
45	E.E. Antônio Fernandes Pinto	3.9	4.0	4.0	3.0
46	E.E. de Ensino Fundamental	-----	-----	-----	4.4
	<a href="#">E.E. de Ensino Fundamental (5º ano)</a>	4.9	5.2	6.7	6.5
SANTA MARIA DE ITABIRA					
47	E.E. Dr. Costa	-----	2.2	3.1	3.8
	<a href="#">E.E. Dr Costa (5º ano)</a>	2.7	3.7	---	---
48	E.E. Santa Maria de 1.º e 2.º Graus	3.1	2.8	4.0	4.6
SANTO ANTÔNIO DO RIO ABAIXO					
49	E.E. Prof.. José Madureira de Oliveira	2.9	3.8	4.0	4.0
SÃO DOMINGOS DO PRATA					
50	<a href="#">E.E. Cel Francisco Rolla (5º ano)</a>	5.1	5.5	5.6	6.5
51	E.E. Cel. José Gomes de Araújo	---	4.2	-----	-----

52	E.E. Cônego João Pio	4.3	4.8	6.0	----
53	E.E. Cristiano Machado	3.4	3.3	4.8	5.1
54	E.E. Marques Afonso	3.2	3.4	4.6	4.8
55	E.E. Vicente de Paula Fraga	2.4	2.2	4.4	+++
SÃO GONÇALO DO R. ABAIXO					
56	E.E. Des. Moreira dos Santos	2.8	3.0	3.0	3.0
SÃO JOSÉ DO GOIAL					
57	E.E. Imaculada da Conceição (5º ano)	4.1	4.0	5.9	5.5
58	E.E. Romeu Perdigão	2.6	2.9	3.0	4.5
SÃO SEBASTIÃO DO RIO PRETO					
59	E.E. Odilon Behrens	2.4	2.9	4.2	+++
	E.E. Odilon Behrens (5º ano)	2.9	3.9	-----	5.0

Fonte: Elaborado pela autora. Dados INEP - Resultados e metas.



## APÊNDICE B

Licenças, afastamentos e abonos				
Licença	Base Legal	Destinatário	Requisitos	Direito assegurado
<b>Maternidade</b>	<p>CF/88(inciso XVIII, art.7º)</p> <p>Leis : 869/52 (art.175 10.254/90 (arts.1] e 4º) 18.897/10</p> <p>LC 64/02 (art.17), alterada pela LC 121/11,II do art. 7º)</p> <p>DECRETO: 13.481/71 (art. 1º e §§)</p>	Servidora efetiva/efetivada no 8º mês de gestação	Apresentar atestado médico oficial	Afastamento remunerado por 120 dias,prorrogáveis por mais 60 dias (Instrução serviço SCAP n.º 006/2010)
<b>Maternidade (designado ou recrutamento amplo)</b>	Instrução normativa Seplag 04/10 e 02/11	Servidora designada ou ocupante exclusivamente de cargo em comissão a partir do 28º dia antes do parto.	Atestado médico ou certidão de nascimento da criança.	120 dias(INSS) .Prorrogação por 60 dias mediante requerimento salvo quando término da designação. A prorrogação é paga pelo Estado.
<b>Maternidade por adoção (efetivo)</b>	<p>Leis:11.050/93 (art. 105)</p> <p>LC 64/02 (alterada pela LC 121/11, inciso II, art.7º)</p> <p>18.879/10</p>	Servidora efetiva ou efetivada	Comprovação da adoção ou guarda judicial	<p>Criança de até 1(um) ano de idade 120 dias(cento e vinte dias), prorrogáveis por 60 dias.</p> <p>Mais de 1(um)</p>

	Orientações: DCGDS/SEPLAG (e-mail de 14/03/12)			ano e menos de 4(quatro) anos, 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por 30 dias.  De 4 (quatro) anos até 8 (oito), anos, 30 (trinta) dias prorrogáveis por 15 dias.
<b>Maternidade por adoção (designado ou recrutamento amplo)</b>	Instrução normativa Seplag/Scap 02/11 (IX do art. 13)	Servidora designada ou ocupante exclusivamente de cargo em comissão	Comprovação da adoção ou guarda judicial	A adoção ou a guarda judicial garante à segurada afastamento remunerado de até 120 (cento e vinte) dias, a depender da idade da criança, conforme norma do INSS.
<b>Paternidade</b>	CF /88  Instrução normativa SEPLAG/SCAP 02/11 INC. III do art. 13	Servidor público estadual (efetivo, efetivado, designado e ocupante exclusivamente de cargo comissionado)	Apresentar cópia autenticada da certidão de nascimento da criança	5 dias de licença a partir da data de nascimento da criança.
<b>Para acompanhar pessoa doente</b>	Lei: 869/52 (art. 176) LC 64/02 (arts.	Servidor detentor de cargo	Relatório original do médico	Período mínimo de 30 (trinta) dias .

<b>da família</b>	<p>26 a 28), alterada pela LC 121/11 e LC 123/12</p> <p>Decretos: 23.617/84 (arti.12) 37.092/959 dá nova redação ao art. 12)</p> <p>Resolução: SEPLAG 59/05</p>	efetivo/efetivado	<p>assistente; Comprovante de parentesco (pai, mãe, filho, cônjuge ou companheiro); Declaração do requerente de que sua assistência não pode ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.</p>	<p>A licença não poderá exceder a 180 dias consecutivos ou não dentro do período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.</p> <p>Não remunerado.</p> <p>Período não é contato para aposentadoria especial de professor.</p>
<b>Tratamento de saúde</b>	<p>LC 64/02 (alterada pela LC 121/11).</p> <p>Decreto 42.758/02 Decreto 43.661/03 (revogado pelo decr. N.º46.061/12 ,produzido efeitos a partir de 12/11/2012</p> <p>Lei 869/52 (art. 158 I e II art. 172)</p>	Servidor público civil integrante do regime próprio de Previdência a cia do estado de Minas Gerais	<p>O servidor deverá agendar, pela central Lig Minas ,155, a marcação da perícia médica na unidade competente da SEPLAG , no prazo de três dias de afastamento do trabalho.</p> <p>Documentos necessários: - Boletim de Inspeção (BIM) devidamente preenchido (se o servidor for detentor de dois cargos); -Atestado médico ou comprovante</p>	<p>Afastamento temporário do servidor ao trabalho por incapacidade ao trabalho física ou mental, motivado por doença, acidente em serviço ou moléstia profissional, constada com base em perícia com base oficial ,a pedido ou de ofício,</p> <p>- Sem prejuízo da remuneração.</p>

			que gerou a marcação da inspeção médica; -Documento original de identidade, com foto e assinatura.	
<b>Licença para tratar de interesses particulares - LIP</b>	<p>Lei: 869/52 (art. 179) ECE 49/01 (art.35) LC 64/02 (art. 26) alterada pela LC 121/11 e LC 123/12</p> <p>Decretos: 28.039/88 e 44.124/05</p> <p>Deliberação: CCGPGF 03 DE 26/09/11 RETIFICADA EM 28/10/2011.CCG PGF 01/12.</p>	Servidor detentor de cargo efetivo	<p>Ter cumprido estágio probatório;</p> <p>Comprovar não estar em débito com o IPSEMG e os cofres públicos;</p> <p>Prestar informações complementares em formulário próprio.</p> <p>Apresentar justificativa fundamentada, no caso de prorrogação ou nova concessão.</p>	<p>2 (dois) anos a partir da data de publicação prorrogáveis por igual período.</p> <p>Não remunerada.</p> <p>Pode ser interrompida a qualquer tempo, a critério do servidor ou do sistema.</p> <p>Conforme deliberação CCGPGF 01/12 a concessão ou a prorrogação da LIP está suspensa por tempo indeterminado.</p>
<b>Afastamento da docência</b>	<p>Leis: 7.109/77 (art.152) 8.980(art. 2º)</p> <p>Resoluções: 2.756/78 3.185/79</p>	Professor de Educação Básica	25 anos de docência e 45 anos de idade (homem ou mulher)	Afastar-se da docência para o exercício de atividade do módulo 2

	<p>Instrução Normativa: SCAP/DCCTA 01/09</p> <p>Parecer AGE 14.917/09</p> <p>Ofício Circular SEE/SPS n.º04/12</p>			
<b>Afastamento para campanha eleitoral</b>	<p>Resolução SEPLAG 18/12</p> <p>Orientação SG 05/12</p>	<p>Servidor público da Administração direta, Autárquica e Fundacional do Estado efetivo ou detentor de função pública candidato às eleições.</p>	<p>Requerimento formal protocolizado na unidade de lotação e posterior apresentação da cópia do registro de candidatura após a emissão pelo TER.</p>	<p>Afastamento remunerado das atribuições específicas do seu cargo.</p> <p>É vedado o afastamento remunerado:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contratado nos termos da lei n.º18165/09</li> <li>2. Detentor de cargo de provimento comissionado ou função de confiança de livre exoneração ou dispensa;</li> <li>3. Designado nos termos do art. 10/lei n.º10254/90.</li> </ol>
<b>Afastamento para mandato eletivo</b>	<p>CE/89 (Art. 26 com redação dada pelo art. 7º da emenda à constituição 84/10)</p> <p>Lei complementar</p>	<p>Servidor público estadual</p>	<p>Ter sido eleito para mandato eletivo</p>	<p>Afastamento das atribuições específicas do seu cargo.</p>

	64/90 (Federal).			
<b>Afastamento para mandato sindical</b>	CE/89 (art. 34) Decreto: 43.307/03 Resolução SEPLAG: 11/07 * 78/11	Servidor público da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do poder Executivo do Estado, efetivo ou detentor de função pública.	Autorização do titular da pasta e do secretário de Estado de Planejamento e Gestão	Afastamentos das atribuições específicas do seu cargo.
<b>Afastamento por motivo de casamento</b>	Leis: 869/52(art. 201)  Instrução Normativa: SEPLAG/SCAP0 2/11  NJ1162-0/10	Servidor público estadual (efetivo, efetivado e ocupante exclusivamente de cargo e comissão)	Apresentar certidão de casamento civil  Em caso de união estável, exigir-se-á conversão em casamento, segundo o rito previsto no art. 1.726 do código civil	Até 8 (oito) de afastamento, a partir da data da certidão de casamento civil.
<b>Afastamento por motivo de luto</b>	Leis: 869/52 (art.201) Instrução Normativa: SEPLAG/SCAP 02/2011	Servidor público estadual (efetivo, efetivado e ocupante exclusivamente de cargo e comissão)	Apresentar documento que comprove o grau de parentesco, juntamente com o atestado de óbito (pai, mãe, filho, irmão e cônjuge)	Até 8 (oito) dias de afastamento, a partir da data do falecimento, conforme certidão de óbito.

<p><b>Afastamento voluntário incentivado AVI</b></p>	<p>Lei complementar 72/03 Decreto 43.649/03 Deliberação CCGPGF 03, de 26/09/11, retificada em 28/10/2011.</p> <p>Deliberação CCGPGF 01/12</p>	<p>Servidor efetivo estável</p>	<p>Ter cumprido estágio probatório</p> <p>O AVI não será concedido quando o afastamento resultar em contratação ou designação para substituição do servidor</p>	<p>6 meses ou 2 anos de afastamento não remunerado.</p> <p>Incentivos financeiros (indenização) conforme legislação vigente.</p> <p>O tempo não será contado para efeito de aposentadoria e benefícios, uma vez que não existe contribuição previdenciária.</p>
<p><b>Autorização para frequentar curso: mestrado e doutorado</b></p>	<p>Resolução SEE 413/2003</p> <p>Resolução SEE 2050/12</p> <p>Deliberação CC GPGS 06/2012</p>	<p>Servidor efetivo e efetivado</p>	<p>Artigos 2º e 3º da Resolução SEE 2.050/12</p> <p>-Servidor efetivo: ter concluído estágio probatório</p> <p>- Servidor efetivado: pleno exercício há pelo menos 3 anos.</p> <p>Assinatura de termo de compromisso com a devida contraprestação o por igual período ao do afastamento usufruído.</p>	<p>Afastamento de suas funções, sem prejuízo da remuneração de seu cargo, por, no máximo 2(dois) anos para o curso de Mestrado e 3 (três) anos para o curso de Doutorado.</p>

<p><b>Férias prêmio</b></p>	<p>Leis: 869/52 (art.156) CE/89 9art. 31,II e 290)</p> <p>ECE: 13/94 *18/95 * 48/00 57/03 9art. 31º§4])</p> <p>EC 20/98</p> <p>Pareceres PGE: 9326/96 * 12346/01</p> <p>Resolução: 22/03*74/10</p> <p>Resolução conjunta: SEPLAG/SEE n.º8656/2012</p>	<p>Ao servidor efetivo, estabilizado, efetivado pela Lei n.º 100/07 é assegurado o direito a férias-prêmio.</p> <p>Ocupante exclusivamente de provimento até 15/07/03 data da EC 57/03.</p>	<p>5 anos de serviço público até 31/12/95 somente tempo estadual -MG</p>	<p>3(três) meses de férias-prêmio a cada 5 (cinco) anos de exercício no serviço público prestado ao Estado de Minas Gerais.</p>
<p><b>Trabalhar na eleição</b></p>	<p><a href="#">Lei nº 9.504 de 30 de setembro de 1997</a> Artigo 98</p>	<p>Servidos efetivos e contratados</p>	<p>Os eleitores nomeados para compor mesas receptoras ou juntas eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral.</p>	<p>Sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer outra vantagem, pelo dobro dos dias de convocação.</p>
<p><b>Convocação judicial (como jurado</b></p>	<p>Art. 822 Consolidação</p>	<p>Servidores efetivos, efetivados</p>	<p>Apresentar ofício/carta de convocação e</p>	<p>Abono do tempo necessário</p>



<b>no tribunal de júri ou convocado pela justiça para depor)</b>	das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452 de 01 de Maio de 1943	ou contrata dos	o atestado da justiça comprovando o motivo da ausência	que tiver que comparecer ao juiz, sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer outra vantagem.
<b>Doação de sangue</b>	Lei n.º1.075 de 27/03/1950 e decreto lei n.º229 de 28/02/1967	Servidores efetivos, efetivados e designa dos	Apresentar atestado de doação de sangue	Garante ao trabalhador a falta justificada por um dia, em cada 12(doze) meses de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do Manual do secretário de escola. Assessoria de Comunicação Social-ACS- SEE-MG2011 e Constituição Federal de 1988.

### APÊNDICE C

QUADRO 1 - Quantidade de afastamento dos professores das escolas da 24ª SER (por evento)

Escolas	2011	2012	2013
EE ALBERTO PEREIRA LIMA	14	15	11
EE ANTONINO FERREIRA MENDES	6	5	3
EE ANTÔNIO LINHARES GUERRA	78	72	46
EE ANTÔNIO LOUREIRO SOBRINHO			3
EE ANTÔNIO MARTINS PEREIRA	13	19	3
EE ANTÔNIO PAPINI	10	12	9
EE CEL FRANCISCO ROLLA	11	22	4
EE CEL JOSÉ GOMES DE ARAÚJO	8	2	1
EE CÔNEGO JOÃO PIO	6		
EE CRISTIANO MACHADO	2	4	1
EE DA FAZ DA BETÂNIA	26	42	30
EE DA VILA STA ROSA	22	12	15
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL	2	1	2
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL 1 A 4	6	5	4
EE DES MOREIRA SANTOS	18	8	10
EE DO BAIRRO LARANJEIRAS	5	17	10
EE DONA ELEONORA NUNES PEREIRA	46	63	23
EE DONA JACY FRANCISCA GARCIA	7	30	38
EE DONA JENNY FARIA	37	19	10
EE DR COSTA	19	30	16
EE DR JOSE DE GRISOLIA	44	53	21
EE DR LEO DE ARAÚJO	7	12	10
EE EMIDIO DE SALES	5	7	2
EE EUGENIA SCHARLE	14	9	7
EE IMACULADA CONCEIÇÃO		5	6
EE JOÃO XXIII	7	2	1
EE JOSÉ RICARDO MARTINS FONSECA	16	11	4
EE LEOPOLDINA BARROS DRUMOND	6	4	1
EE LOUIS ENSCH	13	10	1
EE LUIZ PRISCO DE BRAGA	25	53	27
EE LUIZA DOS SANTOS FERREIRA	11	1	5
EE MADRE MARIA DE JESUS	47	35	22
EE MAJ LAGE	53	52	27
EE MANOEL LOUREIRO	25	25	17
EE MARQUES AFONSO	28	49	31
EE MESTRE ZECA AMÂNCIO	84	103	49
EE N SRA DE FÁTIMA	33	46	26
EE ODILON BEHRENS	4	11	3
EE PAULO DE ASSIS CASTRO	9	15	5
EE PE OSWALDO DE PODESTÁ	7	20	12
EE PE VIDIGAL	32	17	11

EE PONCIANO PEREIRA DA COSTA	12	2	2
EE PROF ALCIDES F ASSUNÇÃO	73	102	49
EE PROF ANTÔNIO FERNANDES PINTO	33	30	16
EE PROF BENJAMIM ARAÚJO	4	20	18
EE PROF EMÍLIO PEREIRA DE MAGALHÃES	59	83	43
EE PROF JOSÉ M DE OLIVEIRA	30	23	11
EE PROF MANOEL SOARES	37	32	15
EE PROFA ADELINA DA C MENDES	11	6	11
EE PROFA MARCIANA MAGALHÃES	28	25	17
EE PROFA MARICAS MAGALHÃES	26	29	16
EE PROFA PALMIRA MORAIS	66	54	26
EE ROMEU PERDIGÃO I E II GRAUS	16	32	13
EE RUMIA MALUF	10	11	13
EE SANTANA	8	19	5
EE SILVEIRA DRUMOND	30	15	11
EE STA MARIA	43	32	23
EE TRAJANO PROCÓPIO A. S. MONTEIRO	50	70	32
EE VICENTE DE PAULA FRAGA	5	3	3
EE VICENTE DE PAULA NEVES		1	1
QUADRO TEMPORÁRIO - 1261	41	73	11
Total Geral	1347	1580	863

Fonte: Elaborado pela autora.

## APÊNDICE D

QUADRO 1 - Quantidade de afastamento de todos os funcionários das escolas da 24ª SRE (por evento)

Escolas	Anos		
	2011	2012	2013
EE ALBERTO PEREIRA LIMA	23	32	30
EE ANTONINO FERREIRA MENDES	13	21	4
EE ANTÔNIO LINHARES GUERRA	99	97	58
EE ANTÔNIO LOUREIRO SOBRINHO	3	6	5
EE ANTÔNIO MARTINS PEREIRA	27	40	13
EE ANTÔNIO PAPINI	28	24	18
EE CEL FRANCISCO ROLLA	17	22	9
EE CEL JOSÉ GOMES DE ARAÚJO	10	2	1
EE CÔNEGO JOAO PIO	13	4	
EE CRISTIANO MACHADO	3	7	1
EE DA FAZ DA BETÂNIA	40	57	31
EE DA VILA STA ROSA	27	39	23
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL	4	1	2
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL 1 A 4	17	14	12
EE DES MOREIRA SANTOS	32	27	16
EE DO BAIRRO LARANJEIRAS	5	19	10
EE DONA ELEONORA NUNES PEREIRA	83	109	46
EE DONA JACY FRANCISCA GARCIA	9	38	45
EE DONA JENNY FARIA	54	35	29
EE DR COSTA	36	33	24
EE DR JOSÉ DE GRISOLIA	72	76	26
EE DR LEAO DE ARAÚJO	7	12	10
EE EMIDIO DE SALES	27	30	14
EE EUGÊNIA SCHARLE	23	11	10
EE IMACULADA CONCEIÇÃO		9	8
EE JOAO XXIII	15	12	11
EE JOSÉ RICARDO MARTINS FONSECA	24	22	12
EE LEOPOLDINA BARROS DRUMOND	10	26	9
EE LOUIS ENSCH	15	20	3
EE LUIZ PRISCO DE BRAGA	33	67	35
EE LUIZA DOS SANTOS FERREIRA	13	3	8
EE MADRE MARIA DE JESUS	59	59	36
EE MAJ LAGE	69	74	49
EE MANOEL LOUREIRO	40	46	34
EE MARQUES AFONSO	36	58	38
EE MESTRE ZECA AMÂNCIO	108	137	65
EE N SRA DE FÁTIMA	52	71	49
EE ODILON BEHRENS	8	18	3
EE PAULO DE ASSIS CASTRO	12	16	6
EE PE OSWALDO DE PODESTÁ	13	24	14

EE PE VIDIGAL	38	31	17
EE PONCIANO PEREIRA DA COSTA	12	6	4
EE PROF ALCIDES F ASSUNÇÃO		143	75
EE PROF ANTÔNIO FERNANDES PINTO	70	42	25
EE PROF BENJAMIM ARAÚJO	8	36	25
EE PROF EMILIO PEREIRA DE MAGALHÃES	81	115	50
EE PROF JOSÉ M DE OLIVEIRA	36	37	13
EE PROF MANOEL SOARES	51	48	27
EE PROFA ADELINA DA C MENDES	14	11	15
EE PROFA MARCIANA MAGALHÃES	55	52	38
EE PROFA MARICAS MAGALHÃES	40	50	24
EE PROFA PALMIRA MORAIS	92	88	40
EE ROMEU PERDIGÃO I E II GRAUS	51	71	42
EE RUMIA MALUF	22	24	26
EE SANTANA	25	32	6
EE SILVEIRA DRUMOND	39	41	31
EE STA MARIA	61	50	30
EE TRAJANO PROCÓPIO A S MONTEIRO	72	83	38
EE VICENTE DE PAULA FRAGA	8	14	5
EE VICENTE DE PAULA NEVES	2	1	1
Total Geral	1956	2393	1349

Fonte: Elaborado pela autora.

## APÊNDICE E

QUADRO 1 - Quantidade de afastamento dos professores das escolas da 24ª SRE (por dia)

Escolas	Anos		
	2011	2012	2013
EE ALBERTO PEREIRA LIMA	225	172	80
EE ANTONINO FERREIRA MENDES	49	46	22
EE ANTONIO LINHARES GUERRA	1.155	714	546
EE ANTONIO LOUREIRO SOBRINHO			9
EE ANTONIO MARTINS PEREIRA	103	214	14
EE ANTONIO PAPINI	272	90	48
EE CEL FRANCISCO ROLLA	85	291	26
EE CEL JOSÉ GOMES DE ARAÚJO	231	0	10
EE CÔNEGO JOÃO PIO	95		
EE CRISTIANO MACHADO	15	19	2
EE DA FAZ DA BETÂNIA	236	593	395
EE DA VILA STA ROSA	787	338	211
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL	20	10	35
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL 1 A 4	55	40	14
EE DES MOREIRA SANTOS	301	124	209
EE DO BAIRRO LARANJEIRAS	99	447	270
EE DONA ELEONORA NUNES PEREIRA	193	365	77
EE DONA JACY FRANCISCA GARCIA	179	554	539
EE DONA JENNY FARIA	754	345	68
EE DR COSTA	248	668	244
EE DR JOSÉ DE GRISOLIA	608	776	297
EE DR LEÃO DE ARAÚJO	49	186	45
EE EMÍDIO DE SALES	64	119	18
EE EUGÊNIA SCHARLE	142	86	42
EE IMACULADA CONCEIÇÃO		42	159
EE JOÃO XXIII	82	5	2
EE JOSÉ RICARDO MARTINS FONSECA	131	92	25
EE LEOPOLDINA BARROS DRUMOND	127	23	3
EE LOUIS ENSCH	371	118	5
EE LUIZ PRISCO DE BRAGA	350	1.090	447
EE LUIZA DOS SANTOS FERREIRA	145	10	24
EE MADRE MARIA DE JESUS	1.020	515	139
EE MAJ LAGE	772	1.085	495
EE MANOEL LOUREIRO	445	212	163
EE MARQUES AFONSO	260	992	222
EE MESTRE ZECA AMÂNCIO	1.417	1.723	867
EE N SRA DE FÁTIMA	300	437	197
EE ODILON BEHRENS	70	192	28
EE PAULO DE ASSIS CASTRO	217	298	130

EE PE OSWALDO DE PODESTÁ	40	194	33
EE PE VIDIGAL	1.085	675	351
EE PONCIANO PEREIRA DA COSTA	251	30	6
EE PROF ALCIDES F ASSUNÇÃO	1.336	1.375	700
EE PROF ANTÔNIO FERNANDES PINTO	382	380	197
EE PROF BENJAMIM ARAÚJO	73	895	519
EE PROF EMÍLIO PEREIRA DE MAGALHÃES	796	1.082	338
EE PROF JOSÉ M DE OLIVEIRA	605	421	126
EE PROF MANOEL SOARES	209	354	197
EE PROFA ADELINA DA C MENDES	181	47	129
EE PROFA MARCIANA MAGALHÃES	119	149	97
EE PROFA MARICAS MAGALHÃES	642	184	255
EE PROFA PALMIRA MORAIS	536	362	121
EE ROMEU PERDIGÃO I E II GRAUS	145	607	151
EE RUMIA MALUF	138	72	201
EE SANTANA	77	381	160
EE SILVEIRA DRUMOND	334	204	43
EE STA MARIA	516	294	232
EE TRAJANO PROCÓPIO A S MONTEIRO	418	1.368	746
EE VICENTE DE PAULA FRAGA	61	20	17
EE VICENTE DE PAULA NEVES		5	2
<b>Total Geral</b>	<b>19616</b>	<b>22130</b>	<b>10748</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

## APÊNDICE F

QUADRO 1 - Quantidade de afastamento de todos os funcionários das escolas da 24ª SER (por dia)

Escolas	Anos		
	2011	2012	2013
EE ALBERTO PEREIRA LIMA	410	554	358
EE ANTONINO FERREIRA MENDES	139	468	27
EE ANTÔNIO LINHARES GUERRA	1.350	923	674
EE ANTÔNIO LOUREIRO SOBRINHO	75	164	15
EE ANTONIO MARTINS PEREIRA	233	670	335
EE ANTONIO PAPINI	624	164	204
EE CEL FRANCISCO ROLLA	176	291	49
EE CEL JOSE GOMES DE ARAUJO	251	0	10
EE CONEGO JOAO PIO	178	28	0
EE CRISTIANO MACHADO	20	29	2
EE DA FAZ DA BETANIA	439	659	410
EE DA VILA STA ROSA	901	664	463
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL	41	10	35
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL 1 A 4	162	100	131
EE DES MOREIRA SANTOS	481	427	245
EE DO BAIRRO LARANJEIRAS	99	502	270
EE DONA ELEONORA NUNES PEREIRA	940	990	267
EE DONA JACY FRANCISCA GARCIA	220	670	583
EE DONA JENNY FARIA	1005	547	287
EE DR COSTA	841	680	323
EE DR JOSE DE GRISOLIA	1012	1238	317
EE DR LEAO DE ARAUJO	49	186	45
EE EMIDIO DE SALES	653	588	345
EE EUGENIA SCHARLE	493	104	72
EE IMACULADA CONCEIÇÃO		168	279
EE JOAO XXIII	125	88	39
EE JOSE RICARDO MARTINS FONSECA	189	132	64
EE LEOPOLDINA BARROS DRUMOND	158	235	207
EE LOUIS ENSCH	386	185	11
EE LUIZ PRISCO DE BRAGA	446	1193	637
EE LUIZA DOS SANTOS FERREIRA	163	49	35
EE MADRE MARIA DE JESUS	254	749	215
EE MAJ LAGE	998	1416	713
EE MANOEL LOUREIRO	620	466	397
EE MARQUES AFONSO	327	1064	262
EE MESTRE ZECA AMANCIO	1847	2199	1.070
EE N SRA DE FATIMA	659	766	388



EE ODILON BEHRENS	135	294	28
EE PAULO DE ASSIS CASTRO	277	308	160
EE PE OSWALDO DE PODESTA	253	237	43
EE PE VIDIGAL	1203	928	565
EE PONCIANO PEREIRA DA COSTA	251	186	18
EE PROF ALCIDES F ASSUNCAO	2002	2307	1.188
EE PROF ANTONIO FERNANDES PINTO	1464	585	417
EE PROF BENJAMIM ARAUJO	117	1581	789
EE PROF EMILIO PEREIRA DE MAGALHAES	1051	1483	383
EE PROF JOSE M DE OLIVEIRA	810	889	187
EE PROF MANOEL SOARES	571	491	254
EE PROFA ADELINA DA C MENDES	214	154	145
EE PROFA MARCIANA MAGALHAES	333	581	553
EE PROFA MARICAS MAGALHAES	716	414	397
EE PROFA PALMIRA MORAIS	974	642	238
EE ROMEU PERDIGAO I E II GRAUS	763	2075	1.019
EE RUMIA MALUF	431	226	332
EE SANTANA	672	725	161
EE SILVEIRA DRUMOND	481	845	331
EE STA MARIA	788	491	265
EE TRAJANO PROCOPIO A S MONTEIRO	571	1556	798
EE VICENTE DE PAULA FRAGA	92	122	27
EE VICENTE DE PAULA NEVES	29	5	2
<b>Total Geral</b>	<b>31162</b>	<b>36491</b>	<b>18084</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

### APÊNDICE G

Eventos de Licença por faixa etária 2011	Faixa etária					Total Geral
	Até 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Mais de 60	
EE ALBERTO PEREIRA LIMA		2	12	7	2	23
EE ANTONINO FERREIRA MENDES	2	2	4		5	13
EE ANTONIO LINHARES GUERRA		39	20	40		99
EE ANTONIO LOUREIRO SOBRINHO			3			3
EE ANTONIO MARTINS PEREIRA	1	7	12	7		27
EE ANTONIO PAPINI	2		9	17		28
EE CEL FRANCISCO ROLLA		7	6	4		17
EE CEL JOSE GOMES DE ARAUJO			3	7		10
EE CONEGO JOAO PIO	3		7	3		13
EE CRISTIANO MACHADO	1	1		1		3
EE DA FAZ DA BETANIA	4	2	20	14		40
EE DA VILA STA ROSA	1	5	15	6		27
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL	1			3		4
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL 1 A 4		1	7	9		17
EE DES MOREIRA SANTOS	2	6	18	6		32
EE DO BAIRRO LARANJEIRAS		3	2			5
EE DONA ELEONORA NUNES PEREIRA	1	11	42	29		83
EE DONA JACY FRANCISCA GARCIA	3		4	2		9
EE DONA JENNY FARIA		13	35	4	2	54
EE DR COSTA	2	9	12	12	1	36
EE DR JOSE DE GRISOLIA	1	7	33	25	6	72
EE DR LEO DE ARAUJO	3		2	2		7
EE EMIDIO DE SALES		6	9	11	1	27
EE EUGENIA SCHARLE		3	17	3		23
EE JOAO XXIII		5	7	3		15
EE JOSE RICARDO MARTINS FONSECA		4	11	8	1	24
EE LEOPOLDINA BARROS DRUMOND		9		1		10
EE LOUIS ENSCH	1	2	2	10		15
EE LUIZ PRISCO DE BRAGA	5	12	9	7		33
EE LUIZA DOS SANTOS FERREIRA		5	6	2		13
EE MADRE MARIA DE JESUS		24	25	10		59
EE MAJ LAGE	2	20	33	14		69
EE MANOEL LOUREIRO	2	11	16	11		40
EE PROF BENJAMIM ARAUJO	0	5	10	1	2	18
EE MESTRE ZECA AMANCIO	4	24	34	36	10	108
EE N SRA DE FATIMA		10	22	15	5	52
EE ODILON BEHRENS		2	1	4	1	8
EE PAULO DE ASSIS CASTRO		3	1	7	1	12
EE PE OSWALDO DE PODESTA		1	5	7		13

EE PE VIDIGAL	1	7	17	13		38
EE PONCIANO PEREIRA DA COSTA		7	4	1		12
EE PROF ALCIDES F ASSUNCAO		31	45	26		102
EE PROF ANTONIO FERNANDES PINTO	1	10	45	13	1	70
EE PROF EMILIO PEREIRA DE MAGALHAES	3	23	27	22	6	81
EE PROF JOSE M DE OLIVEIRA	4	4	19	9		36
EE PROF MANOEL SOARES	1	18	17	14	1	51
EE PROFA ADELINA DA C MENDES	3	1	2	8		14
EE PROFA MARCIANA MAGALHAES	7	9	8	28	3	55
EE PROFA MARICAS MAGALHAES		19	14	7		40
EE PROFA PALMIRA MORAIS	6	16	48	22		92
EE ROMEU PERDIGAO I E II GRAUS	3	11	9	28		51
EE RUMIA MALUF		6	5	11		22
EE SANTANA			3	22		25
EE SILVEIRA DRUMOND		3	16	20		39
EE STA MARIA	6	23	16	14	2	61
EE TRAJANO PROCOPIO A S MONTEIRO	8	17	30	17		72
EE VICENTE DE PAULA FRAGA		4	2	2		8
EE VICENTE DE PAULA NEVES				2		2
EE MARQUES AFONSO	0	8	17	6	0	31
EE IMACULADA CONCEIÇÃO	0	0	4	2	0	6
<b>Total Geral</b>	<b>88</b>	<b>520</b>	<b>905</b>	<b>723</b>	<b>50</b>	<b>2069</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

## APÊNDICE H

QUADRO -Quantidade de licenças concedidas por unidade de exercício distribuído por faixa etária  
Apenas professores 2012

Escolas	Faixa etária					Total geral
	Até 30	De 31 e 40	De 41 e 50	De 51 e 60	+ de 60	
EE ALBERTO PEREIRA LIMA		2	6	7		15
EE ANTONINO FERREIRA MENDES	4		1			5
EE ANTONIO LINHARES GUERRA		36	9	27		72
EE ANTONIO MARTINS PEREIRA		4	13	2		19
EE ANTONIO PAPINI	2	1	5	4		12
EE CEL FRANCISCO ROLLA		2	19	1		22
EE CEL JOSE GOMES DE ARAUJO				2		2
EE CONEGO JOÃO PIO						
EE CRISTIANO MACHADO	2	1		1		4
EE DA FAZ DA BETANIA		9	17	13	3	42
EE DA VILA STA ROSA	6	6	7		3	22
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL				1		1
EE DE ENSINO FUNDAMENTAL 1 A 4			2	1	2	5
EE DES MOREIRA SANTOS			7	1		8
EE DO BAIRRO LARANJEIRAS			12	5		17
EE DONA ELEONORA NUNES PEREIRA		19	32	12		63
EE DONA JACY FRANCISCA GARCIA	3	3	23	1		30
EE DONA JENNY FARIA		10	6	3		19
EE DR COSTA	2	9	13	6		30
EE DR JOSE DE GRISOLIA		23	21	9		53
EE DR LEAO DE ARAÚJO	2	1	6	3		12
EE EMIDIO DE SALES		3		4		7
EE EUGÊNIA SCHARLE		5	1	3		9
EE IMACULADA CONCEIÇÃO		1	2	1	1	5
EE JOÃO XXIII			2			2
EE JOSÉ RICARDO MARTINS FONSECA		1	6	4		11
EE LEOPOLDINA BARROS DRUMOND		1		3		4
EE LOUIS ENSCH		2	7	1		10
EE LUIZ PRISCO DE BRAGA	4	22	20	10		56
EE LUIZA DOS SANTOS FERREIRA			1			1
EE MADRE MARIA DE JESUS		9	18	8		35
EE MAJ LAGE		19	19	11	3	52
EE MANOEL LOUREIRO		13	5	4	3	25
EE MARQUES AFONSO	2	26	19	2		49
EE MESTRE ZECA AMÂNCIO	8	28	43	21	3	103
EE N SRA DE FÁTIMA	5	9	16	11	5	46
EE ODILON BEHRENS		11				11

EE PAULO DE ASSIS CASTRO		4	11			15
EE PE OSWALDO DE PODESTÁ		4	8	8		20
EE PE VIDIGAL		5	10	2		17
EE PONCIANO PEREIRA DA COSTA			2			2
EE PROF ALCIDES F ASSUNCAO	1	49	28	24		102
EE PROF ANTÔNIO FERNANDES PINTO	6	12	7	5		30
EE PROF BENJAMIM ARAÚJO		1	13	4	2	20
EE PROF EMILIO PEREIRA DE MAGALHÃES	4	31	30	13	5	83
<b>EE PROF JOSÉ M DE OLIVEIRA</b>						

## APÊNDICE I

2013 - Quantidade de licenças concedidas por unidade de exercício distribuído por faixa etária - apenas PEB						
Escolas	Faixa etária					Total Geral
	Até 30	31 a 40	41 a 50	51 e 60	Mais de 60	
Rótulos de Linha						
EE ALBERTO PEREIRA LIMA		2	2	7		11
EE ANTONINO FERREIRA MENDES		2	1			3
EE ANTÔNIO LINHARES GUERRA		25	11	10		46























































(a que se refere o artigo 18, inciso III)

## PROCEDIMENTOS PARA A ABERTURA E REGISTRO DAS COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO CAT –

A Comunicação de Acidente de Trabalho CAT é documento de preenchimento obrigatório para todos os segurados que vierem a sofrer algum tipo de acidente de trabalho. Servirá de fonte de informações para concessões de benefícios e integrará o documento denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário PPP. A não emissão da CAT constituirá infração e será motivo de penalidades.

Em qualquer caso considerado como de acidente de trabalho, o órgão/entidade/unidade de exercício do prestador de serviços/servidor deverá preencher a CAT, que deverá ser registrada no INSS pelo acidentado.

### DOS PROCEDIMENTOS

1 - Em caso de acidente de trabalho com afastamento, o órgão/entidade/unidade de origem deverá registrar a licença no SISAP e posteriormente arquivar o atestado na pasta funcional do servidor/prestador de serviços, observadas as disposições

352 & (' , 0 ( 1 7 2 6      3 1 2 5 0 \$ E PARA      OPERACIONALIZAÇÃO DE  
AFASTAMENTOS DE SERVIDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS DO GOVERNO  
( 6 7 \$ ' 8 \$ /   0 2 7 , 9 \$ ' 2 6   3 2 5 / , & ( 1 d \$ 6   0 e ' , & \$ 6   Q R ' T X H F R X E H U

2 - No caso de acidente de trabalho sem afastamento, o órgão/entidade/unidade deverá arquivar a Comunicação de Acidente de Trabalho na pasta funcional do servidor/prestador de serviços.

(a que se refere o artigo 18, inciso IV)

### PROCEDIMENTOS PARA O PREENCHIMENTO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP

Ficará a cargo da Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional/SCPMSO, o preenchimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário/PPP e o levantamento do grau de exposição à riscos nocivos a saúde de todos os servidores/prestadores de serviços.

As informações referentes ao grau de exposição à riscos dos servidores/prestadores de serviços, deverá ser informada pela SCPMSO à GAP/SCAP, para recolhimento da alíquota adicional na GFIP.

(a que se refere o artigo 18, inciso V)

### NORMAS E PROCEDIMENTOS PARA OPERACIONALIZAÇÃO DE AFASTAMENTOS DE SERVIDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS DO GOVERNO ESTADUAL, MOTIVADOS POR LICENÇAS MÉDICAS.







