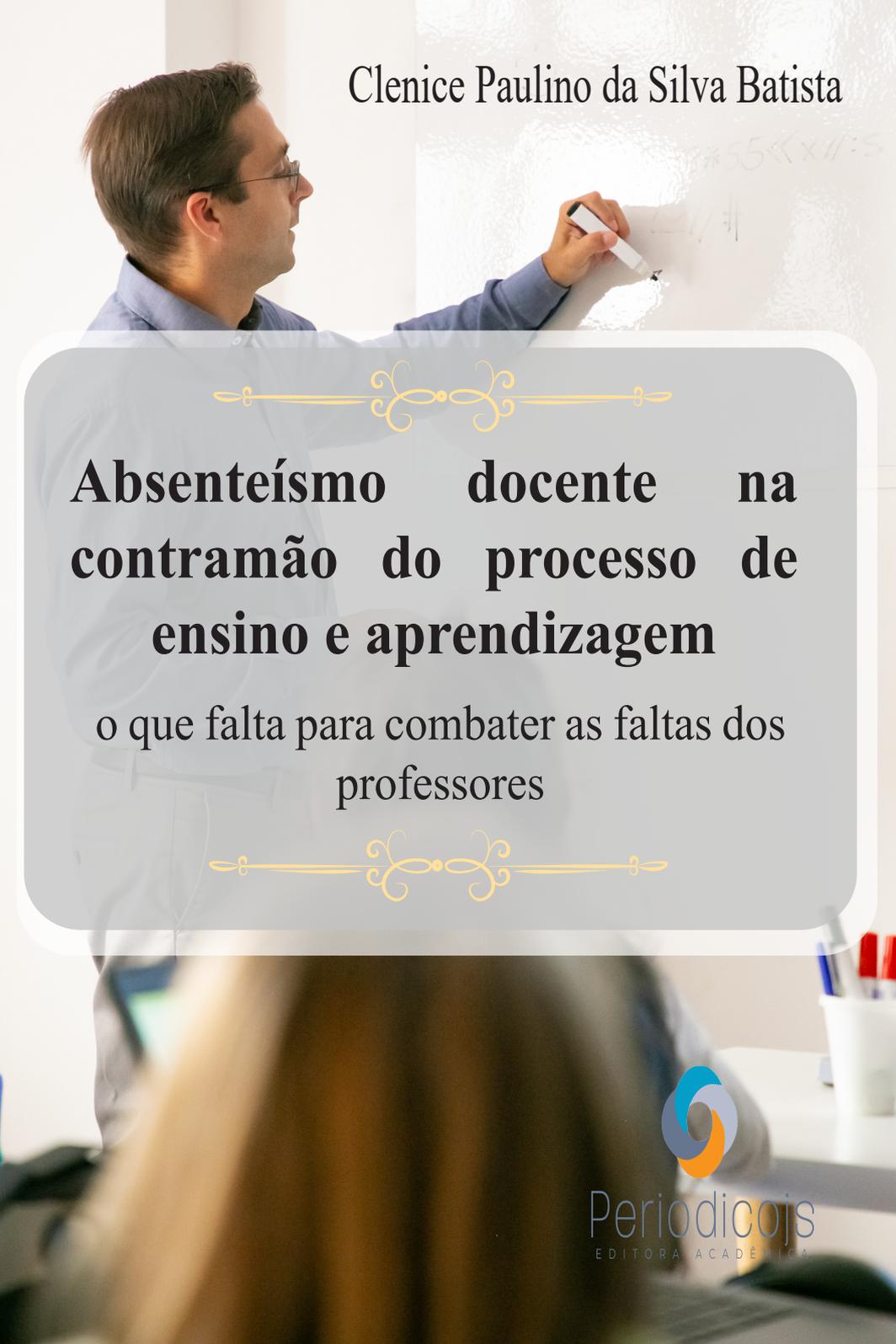


Clenice Paulino da Silva Batista



A man with glasses and a blue shirt is standing in profile, writing on a whiteboard with a white marker. The whiteboard has some faint, illegible markings. The background is a bright, slightly blurred classroom or office environment.

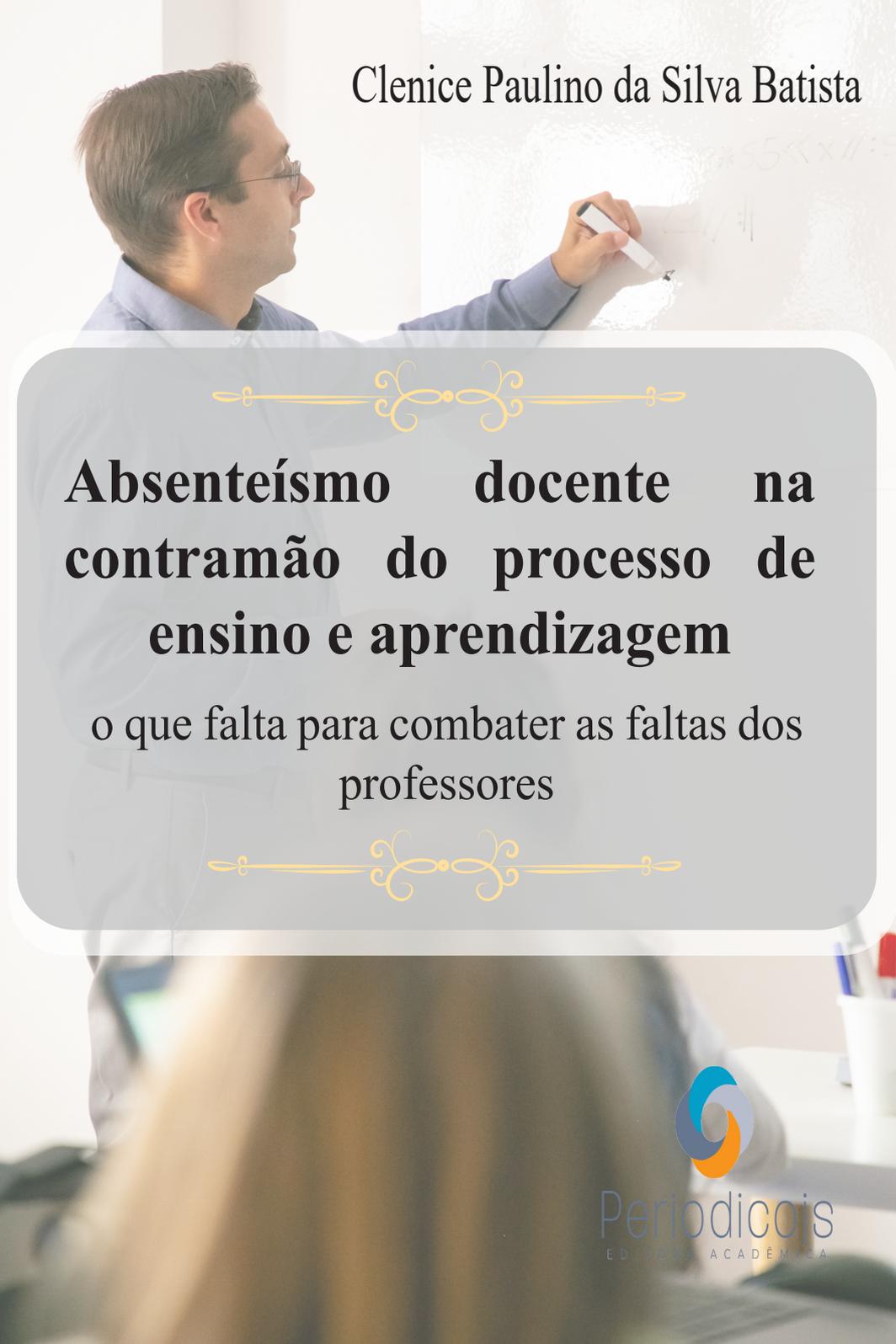
**Absenteísmo docente na
contramão do processo de
ensino e aprendizagem**

o que falta para combater as faltas dos
professores



Periodicojs
EDITORA ACADÊMICA

Clenice Paulino da Silva Batista



**Absenteísmo docente na
contramão do processo de
ensino e aprendizagem**

o que falta para combater as faltas dos
professores



Periodicojs
EDITORA ACADÊMICA

Conselho Editorial

Abas Rezaey

Izabel Ferreira de Miranda

Ana Maria Brandão

Leides Barroso Azevedo Moura

Fernado Ribeiro Bessa

Luiz Fernando Bessa

Filipe Lins dos Santos

Manuel Carlos Silva

Flor de María Sánchez Aguirre

Renísia Cristina Garcia Filice

Isabel Menacho Vargas

Rosana Boullosa

Projeto Gráfico, editoração e capa

Editora Acadêmica Periodicojs

Idioma

Português

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A164 Absenteísmo docente na contramão do processo de ensino aprendizagem: o que falta para combater as faltas dos professores. / Clenice Paulino da Silva Batista – João Pessoa: Periodicojs editora, 2023

E-book: il. color.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-6010-037-4

1. Absenteísmo docente. 2. Processo ensino aprendizagem. I. Batista, Clenice Paulino da Silva. II. Título.

CDD 371.26

Elaborada por Dayse de França Barbosa CRB 15-553

Índice para catálogo sistemático:
1. Ensino- aprendizagem: 371.26

Obra sem financiamento de órgão público ou privado. Os trabalhos publicados foram submetidos a revisão e avaliação por pares (duplo cego), com respectivas cartas de aceite no sistema da editora.

A obra é fruto de estudos e pesquisas da seção de Teses e Dissertações na America Latina da Coleção de livros Humanas em Perspectiva



Filipe Lins dos Santos
Presidente e Editor Sênior da Periodicojs

CNPJ: 39.865.437/0001-23

Rua Josias Lopes Braga, n. 437, Bancários, João Pessoa - PB - Brasil
website: www.periodicojs.com.br
instagram: @periodicojs

PREFÁCIO



A obra intitulada de “Absentéismo docente na contramão do processo de ensino e aprendizagem: o que falta para combater as faltas dos professores” é uma obra escrita pela autora Clenice Paulino da Silva Batista. A publicação desse livro junto a Editora Acadêmica Periodicojs se encaixa no perfil de produção científica produzida pela editora que busca valorizar diversos pesquisadores por meio da publicação completa de suas pesquisas. A obra está sendo publicada na seção Tese e Dissertação da América Latina.

Essa seção se destina a dar visibilidade a pesquisadores na região da América Latina por meio da publicação de obras autorais e obras organizadas por professores e pesquisadores dessa região, a fim de abordar diversos temas



correlatos e mostrar a grande variedade temática e cultural dos países que compõem a América Latina.

Essa obra organizada é fundamental, porque discute os diversos problemas relacionados com o absentismo docente e os problemas que isso ocasiona no processo educacional. Assim, podemos perceber diversas estratégias para melhoria do processo ensino e aprendizagem no contexto escolar.

Filipe Lins dos Santos

Editor Sênior da Editora Acadêmica Periodicojs



Sumário



INTRODUÇÃO

8

Capítulo 1

REFERENCIAL TEÓRICO

21

Capítulo 2

MARCO METODOLOGICO

92

Capítulo 3

RESULTADOS E DISCUSSÕES

121

6



Considerações Finais

244

Referências Bibliográficas

259





INTRODUÇÃO

O professor, cada vez mais, vem exercendo funções que vão além da sala de aula, como participar efetivamente da gestão escolar, suprir as carências de pais e alunos que desencadeiam impacto no desempenho escolar, além de buscar horizontes que venham a agregar novos conhecimentos para serem aplicados na sala de aula. Com isso, o professor fica com excesso de trabalho, que muitas vezes não são reconhecidos, seja por meio de ampliação da jornada remunerada para as atividades fora da sala de aula, seja por meio da elevação dos rendimentos, entre outros (COSTA e FREITAS, 2017).

A era digital trouxe facilidades e dificuldades para a Educação e o professor teve que se adequar à nova realidade e assim obteve mais uma atribuição, já que a escola deve se adequar a atual forma de comunicação, de pensamento e de relações sociais que se desenvolveram na sociedade atual. Dessa forma, torna-se difícil o professor estar livre de mais uma atribuição. Além dessa realidade, muitas vezes são obrigados a assumirem aulas em duas ou três escolas para complementarem suas cargas horárias, trabalhando



em três períodos para completar seu salário. Nessas condições, os professores estão mais susceptíveis a mal-estar e patologias, logo tem que preparar materiais, avaliar exercícios, elaborar provas na jornada extra, o que pode resultar no absenteísmo.

De acordo com Oliveira et al. (2020) o absenteísmo significa a ausência do trabalho por diversos motivos, sejam propositais ou devidos a circunstâncias alheias à vontade do trabalhador. O absenteísmo dos professores é o resultado da soma dos períodos em que eles se encontram ausente, sendo motivada por problemas de saúde ou licença legal. A ausência de professores nas escolas origina efeitos negativos na qualidade e aproveitamento do trabalho pedagógico. Dessa forma, o absenteísmo escolar de professores ocorre em proporções que influenciam as dinâmicas da escola.

Os afastamentos de professores por motivos de saúde ocorrem por longos períodos, reentrante e pelos mesmos motivos. Por sua vez, ao retornarem ao trabalho verifica-se piora dos sintomas, sugerindo que o retorno a escola ocorre em condições semelhantes às que influenciaram o



afastamento (BOTTEGA e PEDROSO, 2018). Uma importante representação da precariedade das diversas condições de trabalho dos professores pode ser observada no aumento do índice de problemas de saúde docente, o que se pode chamar de morbidade.

É evidente a desvalorização da profissão de professor, resultante das más condições de trabalho, do desrespeito em sala de aula, da péssima remuneração, o que resulta em um crescimento alarmante do absentéismo no trabalho.

A necessidade do professor se ausentar da sala de aula não está associada com a falta de comprometimento com a educação dos alunos. Os maiores motivos de faltas dos professores no trabalho foram registrados por problemas com a saúde ou relacionados a carga de trabalho. As condições de trabalho às quais os docentes estão submetidos em algumas ocasiões acabam por provocar o adoecimento e posteriormente o afastamento da função (PORTO et al., 2020).

Destaca-se que uma das doenças mais frequen-



tes está a relacionada com as cordas vocais, porém tem-se notado elevados índices de doenças psicossomáticas relacionadas ao estresse e a depressão. Para Oliveira (2019), as relações entre o aumento das atribuições e das responsabilidades docentes com as estratégias que os docentes incorporam no seu ambiente de trabalho, a fim de darem conta de atuar neste cenário precário, contribuem diretamente para o adoecimento desses profissionais. É importante relatar que os professores apresentam resistência em procurar ajuda devido a questões econômicas, mesmo que esse profissional seja do setor público, com uma certa estabilidade no trabalho.

Ao se falar em adoecimento de professores é inevitável a abordagem sobre a Síndrome de Bournout, conforme Salvagione e Pereira (2014). Em suas pesquisas, os resultados demonstraram que os principais fatores de estresse para a Síndrome de Burnout seriam o excesso de carga horária no trabalho, a escassez de materiais didáticos, os conflitos com os alunos, o número elevado de discentes nas salas de aulas a insegurança no ambiente es-



colar, o desrespeito para com o professor e o mau comportamento dos alunos.

Relacionando a carga horária de trabalho, com as atividades diferenciais que os professores devem apresentar ao longo do ano na escola, foi verificado que o excesso de atividades extra e intraescolares é um fator preocupante que gera uma carga mental que resulta no adoecimento dos professores (CODD, 2006). Destaca-se, ainda, que várias são as características do trabalho que estão associadas ao aumento da carga mental, como: diferente número de empregos, número de disciplinas, número de escolas, número de alunos por turma. Porém, entre as características citadas a que mais aumenta a carga mental é ter mais de um trabalho, mesmo que a carga horária seja menor como no caso dos professores com regime de trabalho de 20 horas, e mais ainda se as duas atividades forem cumpridas em 40 horas.

A questão supracitada está vinculada a um maior esforço para adaptação em ambientes diferentes, adaptação para deslocamento e planejamento de atividades diferentes, pois cada escola requer uma adaptação diferenciada, então



aumenta a carga mental de trabalho.

Em março do ano de 2013, foi proposto para a aprovação do Senado Federal o Projeto de Lei nº 95/2013, alterando a redação da Lei 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases para a educação nacional, para incluir no art. 67 § 3º os critérios de assiduidade e inovação pedagógica na progressão funcional dos profissionais da educação (BRASIL, 2013). No mesmo parágrafo acrescentou-se, ainda, a participação da comunidade escolar no processo de avaliação. Quanto a esta última questão, a Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que aprovou o Plano Nacional de Educação coloca como uma das estratégias para a efetivação da gestão democrática a participação dos pais na avaliação de docentes e gestores das escolas (BRASIL, 2014). Nesta perspectiva, o projeto de lei tinha como objetivo que os professores tivessem um maior cuidado no momento de se ausentarem da escola quando não fosse estritamente necessário.

As causas do absenteísmo de professores são diversas, voltadas para fatores relacionados com adoecimento do corpo, entre eles os problemas respiratórios, emocionais



e vocais. Já os fatores externos estão relacionados com ambiente de trabalho, os quais: sobrecarga de trabalho, falta de interesse dos alunos, falta de apoio institucional e de reconhecimento dos seus esforços. Dessa forma, é necessário realizar pesquisas para que esse cenário seja modificado, tentando envolver intervenções que envolvam políticas públicas educacionais.

Considerando o absenteísmo docente uma questão que gera divergentes opiniões, seja por quem o gera, seja por quem deve substituir ou seja por aqueles que se sentem prejudicados pela circunstância gerada pelo professor ausente, chegamos a seguinte problemática: como os atores educacionais que atuam nas Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista e Escola Municipal Delfino José dos Santos concebem e lidam para minimizar o absenteísmo docente e seus impactos?

Frente à problemática citada, emergem inúmeras hipóteses advindas para esse estudo. Pressupõe-se que os atores educacionais por muitas vezes concebem o absenteísmo docente como uma situação normal; Embora os profes-



sores tenham a ciência dos impactos causados pelo absentismo docente, os professores faltosos não se consideram descompromissados. Os professores que faltam suas aulas consideram essa uma situação normal, uma vez que geralmente um substituto assume sua turma; A falta do professor causa transtornos na aprendizagem dos estudantes, uma vez que o professor substituto, muitas vezes indicado de última hora, nem sempre conhece os métodos aplicados pela docente regente que conhece o ritmo de aprendizagem da turma, A defasagem na parceria entre Família e Escola tem gerado diferentes formas de indisciplina enfraquecendo o prazer do professor em ministrar aulas e contribuindo para o absentismo docente.

O Professor que falta, faz falta, para o processo de ensino e para a aprendizagem da turma. Neste contexto, buscou-se pesquisar essa temática e para isso foi desenvolvida uma pesquisa a qual deu origem a referida Tese de doutorado. Justifica-se, portanto, a necessidade de investigar fatores relacionados ao absentismo docente em duas escolas públicas localizadas na cidade de Água Branca-PB. O



absenteísmo é um termo usado para representar a ausência do funcionário ao trabalho, seja por falta ou atraso devido a alguma situação interveniente o que causa impacto, principalmente quando esse funcionário é um professor, educador e mediador do processo de ensino e aprendizagem.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

- Descrever como professores, gestores e estudantes concebem o absenteísmo docente e os impactos gerados por essa situação em duas escolas públicas da cidade de Água Branca-PB

Objetivos específicos

- Investigar se os professores se sentem realizados com a profissão e se isso pode ocasionar a falta ou abandono do emprego docente;
- Verificar como as escolas adotam alternativas



para resolver a problemática do absenteísmo docente;

- Identificar como atores educacionais concebem o absenteísmo docente e as principais causas;
- Investigar a percepção dos docentes quanto as estratégias do absenteísmo docente nas escolas pesquisadas;

O estudo partiu de uma problemática vivenciada, complementada com uma revisão bibliográfica e uma pesquisa de campo, e está organizado da seguinte forma: O referencial Teórico é baseado em uma perspectiva tridimensional: Destaca o processo de ensino aprendizagem e o absenteísmo docente, traz abordagens históricas e teóricas sobre os conceitos e concepções dos termos do ensino, aprendizagem sobre a ótica de especialistas da área educação, destacando as causas, consequências e os diversos tipos de absenteísmo, bem como discorre a respeito das contribuições dos professores para o processo de ensino e aprendizagem. Aborda ainda, o desafio do gestor escolar frente ao processo de ensino aprendizagem e o absenteísmo docente, os problemas enfrentados pelos administradores



escolares diante da falta do professor, destacando os modelos de gestores educacionais e os tipos existentes nas escolas públicas, diante das possibilidades que lhe são impostas pelo próprio sistema educacional.

No que se refere aos procedimentos metodológicos, o método, segundo Garcia (1998), representa um procedimento racional e ordenado (forma de pensar), constituído por instrumentos básicos, que implica utilizar a reflexão e a experimentação, para proceder ao longo do caminho (significado etimológico de método) e alcançar os objetivos preestabelecidos na pesquisa. Inicialmente, são destacadas as características gerais desse estudo, ressaltando que é uma pesquisa de campo, subsidiada pela pesquisa bibliográfica com abordagem quali quantitativa. Descreve também sujeitos participantes, o Campo em locus, instrumentos da pesquisa e a forma de analisar os dados.

O tópico Resultado e discussões foi desenvolvido a partir dos dados realizados na pesquisa de campo a qual envolveu um total de 26 professores, 06 gestores e 137 estudantes. A partir dos dados coletados através dos questioná-



rios foi possível estabelecer um paralelo entre as percepções de professores, gestores e estudantes quanto ao absenteísmo docente e seus impactos.

As faltas docentes, justificadas ou não, causam entraves no progresso do aluno, transtorno na rotina escolar e dificultam o trabalho dos gestores, que direcionam suas ações diárias para acomodar alunos e professores em suas devidas turmas. Trata-se, portanto, de um problema que merece ser analisado mais a fundo, pois apesar de sua indubitável relevância no âmbito da organização escolar, ainda há poucos estudos que o discutiram sistematicamente.

Percebe-se, assim, a importância da temática apresentada com necessidades urgentes de melhoria para a redefinição de caminhos pedagógicos e profissionais, na intenção de buscar novos sentidos, novos olhares e a diminuição do absenteísmo.





CAPÍTULO 1
REFERENCIAL TEÓRICO

ABSENTEÍSMO DOCENTE: TIPOS, CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

A problemática do absentéismo docente se tornou uma situação rotineira nas escolas brasileiras. As Instituições escolares buscam junto às Secretarias de Educação ou Regionais de ensino uma autorização para contratar professores substitutos, no intuito de sanar, momentaneamente, o problema da ausência de profissionais, além dos casos do presenteísmo (corpo presente e mente ausente). Este, por sua vez, tem causado problemas na rotina escolar e influenciado negativamente a continuidade do processo de ensino e aprendizagem por acarretar, de acordo com Tavares et al. (2010), a ruptura no acompanhamento da disciplina lecionada.

O professor tem seu planejamento semanal garantido, incluindo a organização do tempo escolar que, de acordo com a LDB, deve ser de 800 horas em 200 dias letivos. As escolas devem ser bem administradas e trabalhar para



favorecer um âmbito de aprendizagem e trocas de experiências.

Segundo Gesqui (2008, p. 142), “as interrupções de aulas detectadas e a deficiente reorganização da escola em função das faltas são fatores negativos para o funcionamento da atividade pedagógica”. Destarte, uma escola de qualidade relaciona-se com o tempo disposto aos alunos para que aprendam de forma significativa. Percebe-se 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 (TAVARES et al., 2010, p. 4).

O termo *absenteísmo* é utilizado para designar a ausência ou o atraso no ambiente de trabalho por colabora-



dores profissionais. Compreende-se que esses fatores geram consequências para os educandos, devido o processo de ensino- aprendizagem ser afetado. De acordo com Miller et al. (2008) o ausentismo causa transtorno e tem sido muito debatido em diversas pesquisas no mundo.

O absenteísmo é um problema multifatorial, mas é muito ratificado com as condições oferecidas no âmbito escolar, apesar de estar também relacionado a enfermidades em virtude de um trabalho desgastante e sem retorno. Conforme Araújo (2012), essa problemática tem relação, também, com a dificuldade em administrar uma escola, pois são variados os acontecimentos que influenciam as atitudes do colaborador. Para Silva (2015, p.66), o absentismo escolar se refere ao “ato de abandonar a escola durante o ano letivo”.

De acordo com Chiavenato (2000, p. 190), o absenteísmo, também denominado ausentismo, é uma expressão utilizada para designar as faltas ou ausências dos empregados ao trabalho. Em um sentido mais amplo, é a soma dos períodos em que os



empregados da organização se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, seja por atraso, devido a algum motivo interveniente.

Segundo Lima (2009) quando o absenteísmo é ocasionado por licença médica pode ser definido como ausência ao trabalho. Quando ocorre de forma repentina traz consequências no âmbito escolar, visto que a falta, de forma assídua, compromete o projeto pedagógico de ensino, além de desordenar o corpo docente. O impacto financeiro incide uma vez que é necessário contratar professor para a substituição.

Diante disso, o absenteísmo é preocupante, pois desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarrega os trabalhadores presentes, além de diminuir a qualidade do serviço prestado. Conforme Gomes et al. (2007), através de estudos registrou-se que afastamentos de curta e média duração podem fornecer informações a respeito do estado de saúde de determinado grupo de trabalhadores, como também pode estar relacionado a fatores ligados à organização



do trabalho.

Percebe-se que mesmo dentro da lei o absenteísmo traz um certo prejuízo para o aluno, mesmo com substituição de professores (em alguns casos). Todavia, não é correto afirmar que os docentes são os únicos culpados pelos resultados ruins que qualificam a educação, pois são vários indicadores que classificam o desenvolvimento educacional do país.

O índice de abandono no ensino básico (1,9%) é inferior ao do ensino médio (6,8%), segundo os dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2015). No ensino fundamental, a rede pública desponta uma taxa de 2,3%, já a rede privada é de apenas de 0,2%. Considerando o ensino médio, o índice de abandono na rede pública é de 7,8%, enquanto na rede privada é de 0,4%, como os dados do PNUD (2015).

Segundo dados do Ministério da Saúde, em 2017, um grande número de funcionários, a nível nacional, é afastado devido a problemas de saúde. Entre estes, 26% por estresse, dos quais 18% são professores (BRASIL, 2017).



Para Robbins (2004, p 153), “o estresse consiste numa condição dinâmica em que o indivíduo é confrontado com uma oportunidade, restrição ou exigência relacionada com o que ele deseja, e para o qual o resultado é visto como incerto.” O profissional do magistério é um dos mais vulnerável ao desgaste, pois o docente, enquanto facilitador da aprendizagem, no seu ambiente de trabalho se depara com diversas situações e desafios como: a ausência da família no ambiente escolar, a cobrança do sistema educacional, a falta de material para desenvolver sua prática, a desvalorização salarial e motivacional dentro das escolas.

Com baixos salários, muitas vezes são obrigados a assumir aulas em duas ou três escolas para complementarem suas cargas horárias, trabalhando em três períodos. Além disso, para sobreviverem, buscavam em outras redes de ensino (municipal, particular) e/ou em trabalhos em outra área, completar seu salário. Nesse contexto, logicamente que uma escola periférica sofreria as consequências dessa



realidade atual (POSSATO, 2018, p. 114).

No âmbito da educação, o absenteísmo, assim como o presenteísmo, tem contribuído com a problemática existente em torno das escolas, acarretando prejuízos diversos a todos os envolvidos principalmente aos alunos, no sentido da aprendizagem e da garantia dos seus direitos. Todavia, a troca contínua de professores não permite a construção dos vínculos afetivos que favorecem o desenvolvimento integral do ser humano, considerando que as áreas cognitivas, emocionais e psicológicas precisam estar em equilíbrio, facilitando assim o processo de ensino e aprendizagem.

Tipos de Absenteísmo

O absenteísmo deve ser visto como algo além do que a ausência do trabalhador na empresa, visto que envolve vários fatores. Smith (2011, p. 1) [...] “entende que o absenteísmo é um indicador de ajustamento psicológico, so-



cial ou para o trabalho.

Spósito et al. (2014) demonstra que, diariamente, os colaboradores estão expostos a circunstâncias que podem induzir o estresse sendo capaz de provocar sofrimento, inquietude, ansiedade, medo, nervosismo, tensão emocional, aborrecimento, irritação e motivar doenças psicossomáticas comprometendo a saúde física e mental. Diante desse pensamento, o docente, de acordo com esses autores, desempenha uma das atividades que é muito estressante em razão da grande jornada de trabalho, trabalho intensivo e fatores diversos que interferem na vida do profissional e, também, pessoal.

De acordo com Gasparini; Barreto; Assunção (2005), existem vários fatores que têm como resultado o absenteísmo docente, entre os quais:

O elevado número de alunos por turmas; a infraestrutura física inadequada; a falta de trabalhos pedagógicos em equipe; o desinteresse da família em acompanhar a trajetória escolar de seus filhos; a indisciplina cada vez maior; a des-



valorização profissional e os baixos salários, doenças como estresse pelo acúmulo de carga horária, a violência no âmbito escolar, situações que fogem do controle e preparo. Sentimento de desilusão, de desencantamento com a profissão e o abandono do cargo estão entre os principais motivos de causadores do absenteísmo docente, evidenciando vulnerabilidade dos profissionais ao estresse (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005, p. 194).

Profissionais da área da educação básica apresentam altos índices de afastamento por doença relacionada ao trabalho, situando-se entre as primeiras posições no Brasil. Segundo Medeiros; Vieira (2019), as principais doenças são: distúrbios de voz, doenças do aparelho respiratório e do sistema osteomuscular, além de transtornos mentais e comportamentais. As condições de trabalho que os docentes enfrentam, a exemplo de longas jornadas, turmas nu-



meras e falta de reconhecimento, acabam agravando o problema (SILVA; FISCHER, 2020).

Segundo Malta (2016), o absenteísmo é um termo utilizado na literatura para indicar o não comparecimento inesperado ou predeterminado ao trabalho, podendo ser dividido nos seguintes tipos de absenteísmo: voluntário, por doença, legal, compulsório, por corpo presente e docente.

O Absenteísmo Voluntário é definido como ausência ao trabalho sem motivo legalmente justificável, motivada unicamente pelo desejo do indivíduo. Mallada (2007) diz que é caracterizado pela ausência programada, como férias e folgas, sendo as causas, a escolha e a decisão de se ausentar são pessoais. Araújo (2011) e Monares et al. (2012) afirmam que o absenteísmo voluntário se refere à ausência do funcionário por motivos particulares não justificados, por doença ou por motivos sem amparo legal. Aguiar; Oliveira (2009) afirmam 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.

O Absenteísmo por Doença, para Murcho (2014),



compreende todas as ausências por doença ou para procedimentos médicos, excluindo os acidentes ou outros problemas de saúde de origem profissional. Partindo deste pressuposto, podemos entender como diagnóstico de uma enfermidade que pode ser caracterizada desde uma simples dor de cabeça, um mal-estar, até uma doença grave.

Santos et al. (2011) e Kreitmaier; Rosa (2011) definem absenteísmo-doença como a ausência do trabalho por um determinado período, devido à incapacidade do trabalhador. Em outra abordagem, Santos (2010) ressalta que o absenteísmo-doença consiste em retirar-se do local de trabalho quando características psicossociais são percebidas como insalubres. Diante disso, entende-se que é um indício de que algo não está bem com o indivíduo, com a atividade laboral ou ambiente onde é desenvolvida.

Dá-se o nome de Absenteísmo Legal à falta do profissional justificada e abonada por uma lei municipal, estadual ou federal. Dessa forma, Araújo (2011) diz que o absenteísmo legal acontece quando as ausências são justificadas e amparadas pela legislação. Para Malta; Leite (2016),



consiste no afastamento das funções, sem prejuízo da estabilidade, da remuneração e da contagem de tempo para aposentadoria, quando amparadas por uma lei específica. Sendo assim, percebe-se que o absenteísmo legal nas escolas se fundamenta na falta do profissional amparado pela lei, programada ou não, mas que apresenta respaldo para acontecer.

O absenteísmo compulsório¹ ocorre quando o funcionário tem a vontade de estar trabalhando, mas, devido algum motivo é impedido de realizar as suas atividades laborais. Neste sentido, Araújo (2011) afirma que ocorre quando o profissional é vítima de algum impedimento involuntário, como a ausência por prisão ou outro motivo que impossibilite o trabalhador de chegar ao trabalho.

O Absenteísmo de Corpo Presente, o presenteísmo, compreende o fato de o trabalhador estar presente fisicamente no seu ambiente laboral, mas, devido a problemas intrínsecos, a sua concentração não é voltada para a atividade exercida. Em outra perspectiva, Hilton et al. (2009)

1 Que tem o efeito de compelir; obrigatório.



chamam esse caso de “extensionismo²”. Para Abreu (2018) é um problema organizacional, devido o docente (trabalhador) está presente no trabalho, mas não produz como deveria, por diversos fatores como: insatisfação, pessimismo, desânimo, alto nível de estresse, dificultando diagnosticar o problema, fazendo com que ele prejudique a empresa e, também, uma parcela dos colegas de trabalho. Sobre o absentismo de corpo presente, Lima (2012) acrescenta que o trabalhador que comparece ao local, mas tem uma produção insatisfatória, não produzindo o que seria esperado de sua função. Esse tipo de absentismo pode ser considerado como furto de tempo, por parte do trabalhador, já que ele é remunerado por esse dia. No que se refere à educação e, principalmente, ao professor, quando trazemos à tona os prejuízos causados aos discentes, sabemos que grande parte de educadores não se identificam com a profissão, o que vem acarretando um número muito alto de presentismo.

O absentismo docente é conhecido como a falta ou atraso do professor ao ambiente escolar. Para Zaponi e Dias

2 O extensionista é aquele que baseia-se em experiências ou ideias promissoras,



(2009) decorre de vários fatores relacionados a questões de ordem pessoal, profissional, estrutural e ao sistema de ensino. Vê-se que a falta do docente ao trabalho acontece em proporções que influenciam as dinâmicas da escola, sendo apontado como um desarticulador das relações educativas. Dessa forma, Guerrero et al. (2012) afirmam que a ausência de docentes é um problema comum e grave nos países em desenvolvimento. Várias causas incluem esse alarmante número de absenteísmo no âmbito educacional, afetando todos os campos principalmente o ensino e aprendizagem.

Fatores do absenteísmo

Existem muitas causas possíveis para o absenteísmo no trabalho, uma delas é o clima organizacional dentro da instituição. Outros fatores de destaque são a falta de investimento no funcionário e a existência de líderes autocráticos³ que, de muito exigirem, acabam assumindo um papel de controladores, bem como não gostar do que faz, as

3 Poder ilimitado e absoluto.



exigências do sistema educacional, a ausência da família e a indisciplina em sala de aula.

As causas das ausências não previstas de acordo com McDonald; Shaver (1981) podem ser classificadas em três categorias: causas intrínsecas relacionadas à natureza e condições do trabalho, como supervisão ineficiente, falta de controle; causas extrínsecas relacionadas às políticas de pessoal da organização, como baixos salários e condições de trabalho e causas de personalidade que dizem respeito ao comportamento do trabalhador, como conflitos, bipolaridade, imaturidade ou desmotivação.

Contribuindo com essa abordagem, Aguiar; Oliveira (2009) consideram a ausência no trabalho como um fenômeno multifatorial. Para Penatti et al. (2014), as principais causas do absenteísmo são a doença efetivamente comprovada e não comprovada, razões diversas de caráter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, a baixa motivação para trabalhar, as faltas voluntárias por motivos pessoais, os problemas de transporte, as dificuldades financeiras, a supervisão precária da chefia e políticas



inadequadas da organização.

Considerando as pesquisas realizadas em artigos e dissertações, os fatores mais citados foram: condições de trabalho, satisfação, estilo de gestão, remuneração, estabilidade e políticas públicas.

Levando em consideração as condições de trabalho, um aspecto importante a ser considerado é que as causas do absenteísmo nem sempre estão relacionadas ao trabalhador, mas sim à organização. Visto que, muitas vezes, a organização e supervisão são deficientes, com sistemas ou tarefas repetitivas. Dessa forma, causa desmotivação e desestímulo no ambiente de trabalho. As condições de trabalho, para Böckerman; Ilmakunnas (2006) e Penatti et al. (2014) contribuem para as ausências, principalmente quando há interação com salários inadequados e percepção de desvalorização do trabalhador. Diante disso, Martinato et al. (2010) acreditam que o 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 favo-



ráveis, pedindo licença ou afastando-se de alguma forma. Visto que, quando as condições do ambiente de trabalho são precárias, tendem a prejudicar a produção, a qualidade, gerando até mesmo a insatisfação.

A satisfação do profissional é fator primordial para o bom desenvolvimento das atividades. Um ambiente motivacional é, sem dúvida, mais produtivo, além de provocar a sensação de bem-estar físico e emocional. Uma organização pública, como qualquer empresa do setor privado, é constituída por pessoas, que cumpram sua missão satisfeitas com o que fazem. Gil (2001, p.15) diz que:

[...] os administradores de recursos humanos de hoje já não podem considerar os empregados como meros recursos de que a organização pode dispor a seu bel-prazer. Precisam tratá-los como pessoas que impulsionam a organização, como parceiros que nela investem seu capital humano e que têm a legítima expectativa de retorno de seu investimento.



Levando em consideração à satisfação no ambiente de trabalho, Lima; Pedroni (2013) afirmam que algumas faltas são em decorrência de doenças. Se assim for, o funcionário satisfeito pode ter uma falta justificada, enquanto os insatisfeitos não planejam necessariamente faltar, mas, se necessitar, o farão. Corroborando com o pensamento, Brant; Gomez (2005, p. 2) confirmam que “o funcionário 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.

Para Calgarotto; Pinheiro (2010) o absenteísmo pode ser uma alusão a insatisfação do funcionário em relação ao seu trabalho, podendo estar vinculado com uma inadaptação a sua função, sua escolha de profissão, ou até mesmo com aspectos da cultura organizacional da escola/empresa. Muitas vezes o que causa a insatisfação nas escolas é a escolha errada profissão, levando muitos docentes a ter a sala de aula como um passa-tempo enquanto encontra outro trabalho que se identifique, o que faz aumentar a pro-



blemática do desenvolvimento da aprendizagem.

De acordo com Sanches; Gama (2016) são vários os aspectos referidos como geradores do mal-estar docente: as exigências da escolarização e inserção profissional numa sociedade competitiva e de evolução acelerada afetam a escola com um conjunto cada vez mais alargado de funções, que exigem do professor resposta às aspirações educativas, além das pressões e cobranças por indicadores e índices aferidos por um modelo empresarial marcado pela busca da eficácia e eficiência. Esses e outros aspectos obsecram repensar a formação de professores na relação entre veemências sociais, culturais e políticas

O Estilo de Gestão vem provocando o absentéismo, visto que falta de regras ou excesso delas, ausência de oportunidade para participar das decisões, a sobrecarga do funcionário e a liderança deficiente, são fatores que interferem diretamente no individuo provocando o absentéismo. Referindo-se ao estilo de gestão, Smith (2011) afirma que absentéismo era visto como um problema de gestão e enquadrado em termos econômicos ou quase econômicos.



As relações entre gestor e funcionário também são fatores desencadeantes do problema, bem como a falta de diálogo, a hierarquia e status, podem provocar o descontentamento por parte dos indivíduos.

Gestão autoritárias, diretivas, tendenciosas, paternalistas e liberal podem influenciar na decisão de não ir trabalhar. Dessa forma, Silva; Marziale (2000) corroboram com o pensamento anterior quando dizem que os líderes, muitas vezes, são os responsáveis pelo aumento ou pela redução do indicador de absenteísmo dentro dos setores, por estarem diretamente ligados ao trabalhador e, de alguma maneira, interferem no bem-estar dos funcionários. No âmbito escolar é necessário que seja um ambiente harmonioso, para que o docente se sinta bem no local de trabalho.

As consequências do absenteísmo nas organizações também estão diretamente ligadas à questão financeira. Dessa forma, Louzano et al. (2010) afirmam que o salário inicial de um professor do setor público ainda é mais baixo e torna-se um agravante, deixando-os desmotivados. Augusto (2012) afirma que o principal fator mencionado pe-



los professores que causa insatisfação é o salário. Portanto, esse fator pode ser uma das maiores razões da falta docente, o que afeta de forma negativa o processo de ensino e aprendizagem.

A estabilidade é outro fator que acelera o absenteísmo é a estabilidade, visto que o vínculo permite a segurança. Reis et al. (2003), afirmam que a chance de um trabalhador com vínculo efetivo afastar-se temporariamente do trabalho foi maior que aquela apresentada pelos funcionários sem vínculo estável. Complementando essa afirmação Tavares et al. (2009) dizem que quanto mais estável é o professor, em termos de tempo de carreira e do cargo, maiores são os incentivos para faltar. Para Tavares:

[...] os atributos pessoais destes professores ajudam a explicar o fenômeno falta, com destaque para as características associadas à carreira destes profissionais. Concluimos que quanto mais estável é este professor, em termos de tempo de carreira e do cargo ocupado, maiores os incentivos a faltar. Além disto destaca-se também o comprometido



mento dos professores com a escola como uma das características que devem afetar sua decisão em faltar. Quanto maior esta dedicação, captada pelo seu engajamento e pela sua exclusividade em determinada escola, menor a incidência de faltas (TAVARES et al., 2009, p. 13).

A política organizacional é outro fator que pode determinar a ausência ao trabalho, a exemplo de: horários pouco flexíveis, os baixos salários e a falta de reconhecimento. Os professores planejam, avaliam, atende pais, alunos, participam de reuniões, seminários, entre outros. Essa diversidade de atividades dificulta ao professor exercer seu papel e podem aumentar as ausências não programadas.

Hilton et al. (2009) descrevem que as taxas de absentismo são as métricas que orientam a política corporativa para investimento em cuidados de saúde dos funcionários. Sendo assim, Nishio (2010) acrescenta que as causas do ausentíssimo precisam ser diagnosticadas para controle político da organização.



Corroborando com o autor supracitado, Lapo; Bueno (2003) mencionaram que os baixos salários, a precariedade das condições de trabalho, a insatisfação e o desprestígio profissional são causas de insatisfação com a profissão. Ferreira et al. (2007) acrescentam que a solução do problema depende de políticas e mecanismos de controle interno e, em especial, de ações governamentais.

Para Cortez et al. (2017) é necessário voltar o olhar atento a realidade de trabalho dos professores, para que se possam desenvolver metodologias e políticas públicas voltadas ao aprimoramento da saúde docente. Faltam pesquisas que substanciem estratégias para a promoção da saúde coletiva dos que considerem o impacto de elementos contextuais políticos e econômicos em ações, políticas e legislações que fomentem a promoção de saúde no trabalho docente.

As reformas educacionais e as influências dos processos de intensificação, flexibilização e precarização do trabalho geram mal-estar docente; por outra via, o problema da falta de políticas públicas e de práticas de cuidado e promoção da saúde e do bem-estar dos professores são



variáveis que intensificam a insatisfação docente (PENTE-ADO; SOUZA NETO, 2019)

Como podemos perceber o absenteísmo é mais complexo do que se imagina, quando se trata do absenteísmo docente, afeta tanto o processo de ensino quanto o de aprendizagem.

O ABSENTEÍSMO DOCENTE NA CONTRAMÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

Muito se discute sobre os processos de aprendizagem e seu contexto escolar. A grande demanda exigida pelo educador contribui para que haja questionamentos sobre a prática pedagógica, juntamente com a relação professor-aluno, visto que, com a expansão da educação pública brasileira nas últimas décadas, as escolas vêm tentando manter um padrão mínimo de qualidade, respaldando sua política nos resultados de avaliações externas. Tal situação traz à tona questionamentos acerca da eficiência do sistema de ensino e da atuação dos atores envolvidos no processo de ensino e



aprendizagem.

Quanto ao absentéismo, tal conceito é compartilhado por Gesqui (2008), que considera todas as ausências da sala de aula, sejam elas formais ou informais. As faltas formais são faltas abonadas, faltas justificadas e licenças médicas. Tavares et al. (2010) apresentam um conceito mais generalizado, caracterizando o absentéismo docente como todas as faltas dos professores às salas de aula. Apesar das várias definições, a expressão absentéismo docente frequentemente é utilizada para representar a ausência dos professores ao trabalho e sob esta perspectiva a presente pesquisa visa compreender melhor essa situação no cotidiano escolar.

Na esfera individual, outro fator fundamental com papel determinante no absentéismo escolar dos/as professores/as nas aludidas escolas primárias é a procura por outros empregos por parte dos/as professores/as, concretamente em instituições privadas, com o intuito de aumentar sua renda mensal (OLIVEIRA; CULIMUA; CARMINA-



As barreiras entre discentes e docentes, bem como a distância faz distinção entre sua cultura, o meio, e a do seu aluno, o que resta é a idolatria, sentimento vulnerável em uma relação de ensino e aprendizagem, tendo em vista que os ídolos são irrefutáveis e perfeitos. O professor é um facilitador de aprendizagem, precisa ser visto como ser humano, aceitando que também comete falhas, se autoavaliando, se deixar avaliar e permitindo ao aluno também ser visto da mesma maneira.

O absenteísmo pode ser discutido à luz de conceitos, como profissionalização, direitos, deveres e autonomia. Este talvez seja um dos desafios da educação pública que já vem incorporando as ausências e outras situações instituídas legalmente à cultura escolar. Zaponi; 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. Já Tavares et al. (2009) afirmam que o absenteísmo não é



estatisticamente significativa 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.

Toda aprendizagem consiste em um processo de internalização de sinais que são processados pelo indivíduo. Para que haja aprendizagem é necessária a assimilação ativa que, para ser efetiva, requer diversas atividades em diferentes modalidades, por meio das quais pode-se constatar o desenvolvimento e aplicação prática de conhecimentos e habilidades. Diante da importância do educador, convém ressaltar que sua falta causa um grande transtorno na aprendizagem do educando. Silva et al. (2013, 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.

Segundo Luckesi (2010), existem dois tipos de aprendizagem: a espontânea e a intencional. A primeira vai além dos domínios escolares, no entanto configura um tipo de conhecimento que não pode ser verificado quanto ao grau de entendimento por parte dos discentes. A aprendizagem intencional, por sua vez, ocorre dentro do ambiente de sala de aula, sendo provocada pelo professor com atividades, enfatizando os conteúdos socioculturais, em que tanto a cultura de senso comum, mais simples e cotidiana, como a elaborada, mais filosófica e científica, são passadas por meio do educador que tem como missão trabalhar com o alunado, sem descuidar do cotidiano.

Ao compreendermos a importância do professor,



para o desenvolvimento da aprendizagem, é de fundamental importância refletir sobre o impacto causado pela ausência frequente dos educadores, já que o absenteísmo interfere no processo de ensino e aprendizagem. Saltini (2008) enfatiza a importância do diálogo entre o professor e o aluno, já que através deste é possível verificar alguma dificuldade de aprendizagem.

A aproximação e a confiança são estabelecidas com a convivência e não com a ausência. Cunha (2008) afirma que o educador é guardião do seu ambiente. A começar pelos seus movimentos em sala, que devem ser adequados e gentis. A postura, o andar, o falar, são observados pelos alunos, que vê o professor como modelo em sala de aula. Independentemente de idade, da pré-escola à universidade, o professor será sempre observado.

Um ambiente harmonioso na sala de aula é um grande pressuposto e aliado da aprendizagem. Para Wallon (2007, p.15) “o crescimento afetivo está internamente vinculado ao desenvolvimento cognitivo, em razão que, distinguir-se entre uma criança e um adulto”. A emoção e o mais



forte vínculo entre o sujeito, sendo o primeiro a se conquistar. Dessa forma, as estratégias utilizadas pelos gestores, para suprir o absenteísmo repentino, deve ser bem articulada.

Silva et al. (2013) 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 maquiam 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.

No ambiente escolar, o professor desempenha um papel primordial na construção do conhecimento do aluno. A instituição, assim como a família, realiza um papel fundamental na construção do indivíduo em sociedade. Compete à escola participar do conhecimento no campo cognitivo, na formação da personalidade do sujeito e no preparo para a vida. A escola é um sistema social complexo, composto por vários indivíduos heterogêneos e com grandes diversidades



culturais, deixando evidente a importância da formação e preparação metodológica dos profissionais.

Sampaio; Marin (2004) constataram que os efeitos que se dão em relação à precarização do trabalho docente, que não são recentes em municípios, estados e países, abrangem todo o sistema de ensino, sendo constante e crescente na vida do professor e o aluno. Portanto, torna-se necessário entender estas práticas curriculares, devido a falta de habilitação do docente, a precariedade e a má qualidade de material didático, se resumirem em contratações de profissionais sem habilitação para lecionar. Com isso, suprem as necessidades das redes públicas e o absenteísmo acontece.

ABSENTEÍSMO: DA IMPORTÂNCIA DO EDUCADOR, SEUS DIREITOS E DEVERES MORAIS COM RELAÇÃO AO ENSINO E APRENDIZAGEM

A formação do cidadão, capaz de compreender criticamente o mundo ao seu redor, com consciência de seus



direitos e responsabilidades, é um dos principais norteadores do processo educativo. Sendo assim, a constituição federal vem afirmar, pela Lei de Diretrizes e Bases (LDB), em seu Art. 205 que:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1996, s/p).

Diante do exposto o objetivo central da legislação é universalizar a educação, ou seja, é tornar o ensino prioridade para todos, fazendo com que os indivíduos sejam incluídos nesse processo educacional, sem distinção de cor, raça e religião. Dessa forma, o novo PNE⁴ (Plano Nacional de Educação), lei nº 13.005, sancionada em 25 de junho de 2014, vem confirmar o que estava prescrito no Constituição Federal e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, desta-

4 Plano Nacional de Educação



cando como uma das metas a serem priorizadas a erradicação do analfabetismo e a melhoria da educação. Dessa forma, incluindo o desenvolvimento de aprendizagem com prioridade, o que vem de contramão com o presenteísmo e até absenteísmo presentes nos setores educacionais.

Por força da lei, é dever do Estado oferecer uma educação básica, ensino fundamental e médio, de qualidade. A Constituição Federal (1988) estabelece a preservação dos valores democráticos para igualdade de oportunidade e respeito mútuo a todos. Nesse sentido, a escola deve ser democrática e deve oferecer as condições necessárias para que todos os envolvidos tenham seus direitos e cumpram seus deveres. No entanto, o absenteísmo, seja o motivo, não pode oferecer riscos ao aprendizado dos educandos.

Um fator levantado sobre do adoecimento e consequente falta do docente no trabalho é a intensificação de suas atividades. Na Lei de Diretrizes e Bases da educação, as atribuições dos professores vão além da sala de aula, pois apresenta relação com a comunidade, colaborando da gestão da escola e do planejamento pedagógico. A intensifica-



ção ocorre, também, pela cobrança constante por produção e muitas vezes acontece a diminuição do corpo efetivo, sem mudança de produção, ocasionando a dispensa dos profissionais contratados (SANTANA FAL; NEVES IR, 2017). O afastamento do docente por motivos de saúde, muitas vezes, é por longos períodos, de forma periódica e pelos mesmos motivos. Sua volta ao trabalho acarreta piora dos sintomas e seu retorno decorre em condições similares às que influenciaram o afastamento (BOTTEGA; PEDROSO, 2018).

Com relação aos direitos dos professores, existe uma contradição, pois ao tempo em que identifica um fortalecimento da legislação que controla seus atos trabalhistas ocorre uma intensificação do absenteísmo. A condições precárias de trabalho, devido ao crescimento de contratos temporários nas redes públicas de ensino, a decadência salarial, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias têm tornado cada vez mais precário o emprego no magistério público (COSTA; FREITAS, 2017).

Por outro lado, quando fala em absenteísmo, é necessário reconhecer a existência de leis que beneficiam o



funcionário no que se refere a afastamentos, abonos. O docente concursado sente-se mais à vontade a faltar no seu local de serviço, pela sua condição estável. Existem legislações que não preveem punições ao faltoso, sem contar na forte sindicalização da categoria e ao fato de a gestão de pessoal ficar a encargo dos governos nacionais ou estaduais o que dificultam a fiscalização da frequência (TAVARES et al., 2009).

A formação dos professores que ainda atuam no processo ensino e aprendizagem está constituída por práticas que não consideram a possibilidade da análise (avaliação ou autoavaliação) do educador do processo realizado pelos alunos e apenas esperam que os mesmos devolvam as informações, que receberam sem interferências de seus pontos de vistas ou conceitos, formadas a partir do que entendeu. Essa pedagogia é carregada da valorização da “moral” e dos bons costumes, fortalecendo o ato de “correção” pelo professor e exclusão dos que não corresponde ao esperado.

No PCCR⁵ (Plano Cargos Carreira e Remunera-

5 PCCR: Plano de Cargos, Carreira e Remuneração



ção), considerando a Lei 19/2009 do Município de Água Branca, no que se refere ao artigo 21, diz que “o profissional do magistério tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta adequada a dignidade profissional” e ainda destaca no inciso VI” que deve comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando tarefas com eficiência, zelo e presteza” e no inciso X ressalta que deve “ministrar os dias letivos e horas-aulas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, a avaliação e ao desenvolvimento profissional.”

Considerando ainda o PCCR Municipal, sobre as atividades como atuar em outros poderes públicos e dar aulas em outras instituições, é feito com ou sem prejuízo de vencimentos e demais vantagens, desde que cumpra 30 horas semanais no que se distribui em 20 horas em salas de aulas e 10 horas distribuídas em departamentos e preparação de atividades. Entretanto, afastamento para pós-graduação stricto ou lato sensu não implica em perda das vantagens do cargo, embora possa haver a perda dos ven-



cimentos. Embora o professor tenha garantido o direito de continuar a estudar e se aperfeiçoar, para exercer tal direito poderá abrir mão do salário, por meio de um afastamento sem vencimentos ou conciliar a pós-graduação com as tarefas cotidianas do magistério. Para Zenardi (2009, p.12),

o crescente controle externo sobre o seu trabalho e a alteração do seu papel, seguida da inexistência de tempo para suprir a nova demanda de habilidades que se fazem necessárias à sua função, esses professores acabam se tornando vítimas do seu próprio trabalho, e isso tem levado alguns professores a apresentar sintomas do mal-estar docente. Um desses sintomas é o uso das possibilidades legais para ausentarem-se do seu local de trabalho (a escola).

Os Artigos 131 e 473 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) regulamentam como faltas justificadas, sem prejuízo no salário, os seguintes motivos a seguir:

1. Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de



cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em carteira de trabalho, viva sob sua dependência econômica;

2. Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

3. Por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento do filho, no decorrer da primeira semana;

4. Por 1 (um) dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

5. Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da Lei;

6. No período de tempo em que estiver de cumprir as exigências do serviço militar;

7. No período de licença maternidade ou aborto não criminoso;

8. Afastamento por motivo de doença ou acidente do trabalho nos primeiros 15 (quinze) dias, comprovado mediante atestado médico;

9. Depoimento em juízo;

10. Faltas para prestar vestibular



(Lei nº 9.471/97);

11. As horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário como parte na Justiça do Trabalho;

12. Nos dias em que tenha que servir como jurado;

13. Nos dias de greve, desde que haja decisão da Justiça do Trabalho, dispondo que durante a paralisação das atividades, fica mantida os direitos trabalhistas (Lei nº 7.783/89) (LEI Nº 13.015, DE 21 DE JULHO DE 2014. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Quanto ao desconto das faltas e atrasos, é necessário que o empregador deixe clara a sua insatisfação com o comportamento absenteísta do empregado. E, se já for do costume da empresa, poderá descontar o RSR (Repouso Semanal Remunerado) dos empregados que não cumprirem a jornada integral da semana (Artigo 11 e § 4º do Decreto 27.048/49). Em suma, quando o empregado tiver a certeza de que poderá sofrer punições disciplinares pelo seu absen-



tismo, tentará se corrigir e não praticará os mesmos erros.

Para Tavares et al. (2009, p.13),

[...] os atributos pessoais destes professores ajudam a explicar o fenômeno falta, com destaque para as características associadas à carreira destes profissionais. Além disto, destaca-se também o comprometimento dos professores com a escola como uma das características que devem afetar sua decisão em faltar. Quanto maior esta dedicação, captada pelo seu engajamento e pela sua exclusividade em determinada escola, menor a incidência de faltas.

Algumas situações caracterizam-se exceções, nas faltas por doença e justificada por atestado médico, até 15 dias, configuram interrupção de contrato. Pela CLT o atestado médico que abonará as faltas até 15 dias poderá ser fornecido por médico devidamente registrado no órgão regulamentador da profissão. Para Lopes (2001, p.1) define o mal-estar docente como “a existência de uma crise na



docência, com origem em mudanças nos parâmetros do exercício profissional e com impacto nefasto no equilíbrio pessoal dos professores e na qualidade da educação”. Tal problema pode chegar no resultado do fracasso profissional e escolar como um todo, afetando o principal objetivo escolar que é o desenvolvimento da aprendizagem.

A SÍNDROME DO “BURNOUT”: ENTRE O ABSENTEÍSMO E O PRESENTEÍSMO

A Síndrome de “Burnout” é uma doença relacionada ao trabalho, de complexo diagnóstico, em sua fase inicial, com desenvolvimento lento, podendo gerar consequências físicas e sociais devido ao desgaste psicológico. Os altos índices em professores são comparados a uma epidemia que deve ser reconhecida como um problema de saúde pública (AUGUSTO et al., 2011).

Os sintomas da Síndrome de “Burnout” e do estresse são similares. De acordo com Lipp Júnior (2008) essa síndrome é classificada em três dimensões: Exaustão Emo-



cional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional. Já o estresse possui classificação trifásica: fase de alarme, fase de resistência e fase de exaustão. Além desta síndrome, na profissão docente, é muito comum a ocorrência de alterações vocais.

A síndrome de Burnout é vista, no Brasil, como uma doença relacionada ao trabalho, considerando que raramente um profissional é afastado do seu cargo ou aposentado com diagnóstico da síndrome, sendo a mesma desconhecida tanto para alguns profissionais de saúde como para educação.

Diversos instrumentos jurídicos estabelecem as regras para o absenteísmo dos docentes. A Lei Complementar nº 1.041 de 14 de abril de 2008 institui o direito à falta médica, em que o servidor não perde vencimentos, não sofre descontos e nem prejuízos de contribuição e contagem de tempo de serviço para a aposentadoria se: deixar de comparecer ao trabalho por um dia inteiro (falta médica total) ou entrar após o início do expediente, retirar-se antes do término ou ausentar-se temporariamente (falta médica parcial),



para consulta ou tratamento de saúde ou para acompanhar filhos, pais ou cônjuges ao médico (BRASIL, 2008). A falta deve ser comprovada com atestado e reportada no máximo no dia útil seguinte ao da ocorrência. Para o caso da falta médica total, são permitidas seis ocorrências por ano, não excedendo a uma por mês. Para o caso da falta médica parcial, admite-se a ausência de no máximo três horas diárias, desde que sua jornada mínima seja 35 horas-aula semanais; neste caso, não há limite de ocorrências e o servidor fica dispensado de compensação.

Duas faltas sucessivas exigem que o professor se afaste por licença-saúde e seja substituído por outro docente. Além disso, a Lei Complementar nº 294 de 2 de setembro de 1982 concede aos professores o direito a seis faltas abonadas por ano, também com o limite de uma falta ao mês, “em caso de moléstia ou outro motivo relevante” (Art. 1º) (BRASIL, 1982, s/p).

A presença do professor na sala de aula é fundamental e traz importantes contribuições para o aprendizado do aluno. O contato entre ambos possibilita, além da apren-



dizagem, interesse, diálogo e vínculo que pode gerar compromisso de ambos os lados.

A profissão docente necessita de saberes e ações multidimensionais entre as quais estão: os saberes científicos, políticos, afetivos e os pedagógicos. É um trabalho que provoca inúmeras vezes, acúmulo de deveres e de responsabilidades. Calçada (2015) enfatiza que os novos formatos de se fazer educação são mais competitivos e, por consequente, excludente, ocasionando em mudanças de práticas pedagógicas utilizadas há anos, necessitando lidar com novos conceitos sociais, tornando o profissional suscetível a um esgotamento psicológico. As instituições de ensino têm acompanhado esta modernização, cobrando dos docentes maior produção e eficiência (ANDRADE; CARDOSO, 2012). As referidas autoras observaram em suas pesquisas que os docentes passaram a ter outras preocupações, além de suas funções em sala de aula, tais como: carreira, salário e segurança. Destarte, despertando-lhes a necessidade de qualificação, nem sempre com tempo disponível para a realização, o que gera uma situação estressante, repercutindo



em sobrecarga física e emocional, com prejuízo do seu desenvolvimento e realização profissional. Segundo Oliveira et al.:

A docência é uma das profissões mais antigas e menos valorizadas, e os problemas decorrentes dela, acompanham-na desde os primórdios. A investigação do trabalho do professor, em qualquer lugar do mundo, pode ser a chave para a transformação das desigualdades no país e para seu crescimento (OLIVEIRA et al., 2013, p. 326).

O professor é uma categoria susceptível e vulnerável ao desenvolvimento de transtornos relacionados ao estresse, tal como a Síndrome de Burnout, decorrente do excesso de atividades e do desgaste emocional no ambiente de trabalho (DALAGASPERINA; MONTEIRO, 2014). Segundo Lima; Lima-filho (2009) os transtornos psíquicos mais ocorrentes em docentes são: cansaço mental (53,9%), estresse (52,4%), ansiedade (42,9%), esquecimento (42,9%),



frustração (37,8%), nervosismo (31,1%), angústia (29,3%), insônia (29,1%) e depressão (16,8%). Conforme esses(as) sintomas/doenças relatados(as) encontram-se diretamente apresentados como Síndrome de Burnout.

A síndrome de burnout corresponde à resposta emocional às situações de estresse crônico em razão de relações intensas de trabalho com outras pessoas, ou de profissionais que apresentem grandes expectativas com relação a seu desenvolvimento profissional e dedicação à profissão e não alcançam o retorno esperado. Decorre de um processo gradual de desgaste no humor e desmotivação acompanhados de sintomas físicos e psíquicos (JODAS; HADDAD, 2009, p. 193).

A proporção vem sendo apresentada esta doença, compromete a saúde física e mental do professor e vem despertando interesse por diversos pesquisadores, além de gerar interesses por parte de entidades governamentais, empresariais, educacionais e sindicais no Brasil, devido ao



crescente prejuízo, tanto da qualidade laboral desse profissional, como aumento do número de afastamentos do trabalho (PINTO et al., 2015). O trabalho docente é um fator de risco para o desencadeamento da SB, portanto, torna-se fundamental rever as políticas educativas, as formas de gestão e os métodos de intervenção utilizados nas instituições de ensino, visando auxiliar o educador na sua árdua tarefa (DALAGASPERINA; MONTEIRO, 2014).

Os transtornos psíquicos podem levar ao afastamento das práticas docentes devido à perda de capacidade física e psíquica para desenvolver suas atividades. Nesse sentido Cardoso; Lira; Sousa; Pinho (2019) afirmam que:

Pode-se observar na pesquisa que a baixa remuneração, entre outros, vem como fator determinante importante para o adoecimento psicológico dos professores, pois vem acompanhado da necessidade de se buscar por outras atividades ao longo do dia, gerando sobrecargas físicas e emocionais, além da diminuição do tempo de descanso e recuperação do corpo e mente, inter-



ferindo, conseqüentemente, na sua saúde e qualidade de vida (CARDOSO; LIRA; SOUSA; PINHO, 2019, p. 12).

A referida Síndrome é reconhecida como uma doença relacionada ao trabalho, que no seu estágio inicial é difícil de ser diagnosticada devido seu desenvolvimento lento, o que gera conseqüências físicas, emocionais e sociais, afetando as práticas pedagógicas e o rendimento escolar, o que interfere no processo de ensino e aprendizagem.

O burnout em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando estes profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia ao trabalho, ocasionando problemas de saúde, absenteísmo e abandono da profissão (CARLOTTO, 2003, p. 14).

Os profissionais que sofrem da síndrome passam por um sentimento de se sentirem incapazes de continuar



exercendo a sua profissão, deixando sempre transparecer o presenteísmo e até o absenteísmo, afetando sua saúde psicológica e mental, sendo impedido de desenvolver um bom trabalho, acarretando problemas para o aluno.

De acordo com Bourdieu (1966) o fracasso escolar nasce em larga medida a partir da “indiferença às diferenças”, sendo o resultado dessa indiferença baseado no percentual de aprendizagem da maioria, no qual os alunos que não conseguirem um rendimento satisfatório, deixam de receber a promoção e a reprovação passa a fazer parte de seu currículo escolar.

Na literatura é muito comum encontrar que Burnout, para professores, é conhecida como uma exaustão física e emocional que começa com um sentimento de desconforto e pouco a pouco aumenta à medida em que a vontade de lecionar gradualmente diminui. Sintomaticamente, se reconhece pela ausência de alguns fatores motivacionais: energia, alegria, entusiasmo, satisfação, interesse, vontade, sonhos para a vida, ideias, concentração, autoconfiança e humor.



A profissão docente na sociedade capitalista e excludente em que vivemos reflete na qualidade e estilo de vida do professor, que colabora para que ele fique exposto aos mais diversos riscos. Questões como o ambiente de trabalho, sobrecarga e desvalorização do profissional, podem desencadear doenças que comprometem a sua saúde física e mental, sendo que o profissional corre o risco de ficar incapacitado para o trabalho (BRAZ, 2007).

Vários são os fatores de absenteísmo e cada caso pede uma tomada de decisão; e for doenças, o diretor deve avaliar os atestados médicos antes de abonar as faltas e, quando possível, negociar para que as consultas não prejudiquem a instituição escolar, o discente, e o andamento das aulas.

Para Tavares (2009), quando falamos em absenteísmo, cabe reconhecer a existência de leis que beneficiam o funcionário no que se refere a afastamentos, abonos, ou seja, o docente concursado e com estabilidade sente-se mais à vontade para faltar no seu local de serviço. Existem legislações benevolentes que não preveem punições ou de-



missões ao faltoso, sem contar na forte sindicalização da categoria e ao fato de a gestão de pessoal ficar a encargo dos governos nacionais ou estaduais, o que dificulta a fiscalização da frequência.

O presenteísmo ocorre quando o profissional se encontra fisicamente no trabalho, mas seu foco e atenção totalmente ausente, sem engajamento e comprometimento necessário, causando grandes percas na produtividade. Quando isso acontece dá-se o nome de presenteísmo, o qual está ligado ao absenteísmo por doença, pois por esse profissional ter ido trabalhar sem estar bem.

O problema torna-se cada vez maior dependendo da função ou cargo que ocupe. No caso de professores, a substituição, a ausência, o porquê da falta. O caso mais comum encontrado nas escolas é o presenteísmo, que traz consequências como a perda de produtividade pela baixa disposição e desmotivação para o trabalho, e este pode provocar alterações fisiológicas e emocionais gerando adoecimento psicológico e físico, culminando com a perda da saúde.

Quando é acomodada a patologia tem-se o absen-



teísmo, já que o trabalhador acaba tendo que se afastar das suas funções para tratamento. São estes fenômenos que são, na maioria das vezes, frutos da dinâmica do homem com o seu trabalho. O presenteísmo é um desvio nos padrões comportamentais esperados do trabalhador, que compromete seu desempenho, produtividade e a qualidade do trabalho executado. Ele ocorre quando o funcionário, mesmo estando presente no seu trabalho, não desempenha suas funções de forma satisfatória e completa.

As razões que levam à ausência do docente ao trabalho são várias, a violência nas escolas e a precariedade da atuação do docente que nos últimos anos está crescendo a passos largos, em todo o país, podem ser o gatilho para o crescimento considerável de docentes afastados, observa-se que são fatores que interferem diretamente no emocional em decorrência do trabalho (SILVA et al., 2012).

De acordo com Silva et al. (2013), as razões que geram o absenteísmo do docente não estão relacionadas às doenças que causam infecção como gripe e resfriado, mas envolvem outras doenças mais severas que demandam até



mesmo um afastamento mais prolongado, um exemplo são as enfermidades de ordem psicológica.

Os referidos autores ainda ressaltam que, quando os docentes se apresentam nas escolas sem nenhuma possibilidade de executar as tarefas que lhe foram colocadas em responsabilidades, podem agravar os transtornos, baixa produtividade, ocasionando problemas de saúde que pode desencadear em um afastamento por longos dias.

Mediante os fatos mencionados, Lima (2012) declara que:

O presenteísmo surge como uma “doença” organizacional, que afeta o recurso mais precioso da empresa: o trabalhador, pois ele vai estar presente nas empresas, 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. (LIMA, 2012, p. 129).



Para isso, faz-se necessário refletir sobre a importância da formação de professores e escolha da profissão, por influenciar diretamente na prática docente. Com relação à formação inicial, o currículo e os conteúdos verificam-se incoerência e isso não tem contribuído para o profissional que está em fase de construção de identidade.

Entretanto, existem muitos educadores que se acomodam em seu trabalho docente e que colocam vários empecilhos quando se fala em investir na qualificação profissional, resultando em profissionais que reproduzem um ensino que leva a alienação, onde o saber adquirido é de forma mecânica. Dessa forma, deixa de formar sujeitos críticos a partir da própria prática de reflexão.

Para Reinhold (2002), quando o entusiasmo inicial dá lugar à fadiga crônica, é o momento da estagnação e frustração, ou quase-burnout. É quando aparecem sintomas como irritabilidade, fuga dos contatos, atrasos e faltas. A seguir, vem a apatia e burnout total, momento no qual o professor já experimenta desespero, autoestima corroída e



até depressão.

Nesse momento, surge o desejo de abandonar o trabalho, e os cursos de formação continuadas precisam ser motivadores para minimizar o absenteísmo e o presenteísmo existentes nas escolas.

Cada profissional reage de maneira diferente às situações, exigências e pressões da sua profissão, pois trazem consigo suas próprias histórias de vida e idiossincrasias. O sofrimento ou alegria vai resultar de como cada um deles vai lidar com os conflitos, tendo o papel ativo de criar os mecanismos subjetivos capazes de transformar as situações causadoras de sofrimento em motivadoras, prazerosas e benéficas para sua saúde mental.

Para Stein; Reis (2012) existe uma escassez de pesquisas sobre o absenteísmo e presenteísmo com o intuito de amenizar essa problemática. Os referidos autores mencionam que os gestores não se empenham de forma austera para combater o absenteísmo ou para adotar meios que minimizem essa ocorrência. É necessário que a unidade escolar tenha realizado um planejamento que atenda a essa



necessidade. Assim sendo, o ausentismo no Brasil, além de haver poucas pesquisas, observa-se a falta de prioridade das políticas públicas, com o intuito de reduzir essa situação. Ainda manifestando sua opinião a respeito do assunto, Stein e Reis (2012) completam que:

[...] apesar de o Estado ainda não se envolver na questão do absentismo, 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. (STAIN; REIS, 2012, p. 37).

Percebe-se que o presenteísmo está diretamente relacionado a todo ambiente de trabalho, sendo visto como algo comum. Ele acontece muito mais do que o absentismo e os impactos ainda são maiores, visto que um trabalhador que se afasta por motivo de saúde pode ser substituído por outro profissional capaz de desempenhar as mesmas funções. Lembrando que o funcionário presenteísta permanece



presente fisicamente, embora com atenção dispersa, desmotivada, sem engajamento, o que compromete o bom andamento das atividades.

PROFESSORES AFASTADOS PELO ABSENTEÍSMO: PANORAMA BRASILEIRO

O alto índice de ausência dos docentes é reconhecido pelo Conselho Nacional de Secretários da Educação (Consed). De acordo com a entidade, o absenteísmo pode impactar negativamente no desempenho dos estudantes, porém, pondera que não há uma permissividade exagerada dos estados em relação às faltas. Em pesquisa realizada por Tavares et al. (2009) foi verificado que os fatores associados ao absenteísmo tiveram relação com o desempenho dos estudantes do 5º ano do Ensino Fundamental da rede estadual paulista de ensino e 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%). Para a Consed, “o fato é



que existe uma legislação que ampara os profissionais em seu direito de ausentar-se do trabalho quando é necessário. É um direito garantido e legítimo” (GAZETA DO POVO, 2018, p.01).

No Gráfico 1, observa-se a alta porcentagem de absenteísmo docente no ano de 2016. Como podemos perceber há uma disparidade na comparação dos meses, com 14% em janeiro e chegando a 21,10% no mês de junho. Uma grande parte dos estatutos que regem as carreiras de magistérios nos estados e municípios permitem diversas opções para a ausência do professor, em sua maioria, faltas que podem ser abonadas, sem prejuízo do salário.

Estudos demonstram que 69,1% dos professores faltaram ao menos um dia no ano, na maioria dos casos, por questões de saúde. São múltiplos fatores que estão relacionados com essa patologia. Entre eles, um ambiente de trabalho com condições precárias, a violência verbal praticada pelos alunos, a falta de apoio dentro da escola e dificuldade de relacionamento com os colegas. Ainda são relatadas doenças do aparelho respiratório, transtornos comportamen-



tais e mentais, além das doenças do sistema nervoso são os maiores motivos alegados de afastamento por doença entre os professores (HILTON et al., 2009).

Gráfico 1 - Absenteísmo docente no Brasil no ano de 2016



Fonte: Banco Mundial da saúde, 2016

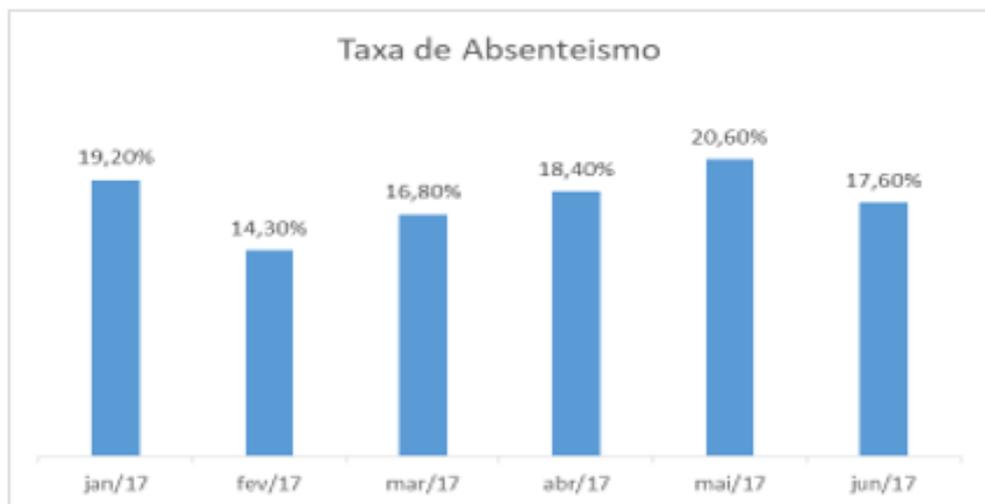
No Gráfico 2 estão os resultados do absenteísmo docente no Brasil, no ano de 2017. Comparando com o Gráfico 1, percebe-se que em 2017 houve aumento nos meses de janeiro e abril.

Para o Consed, várias causas explicam o fenômeno do absenteísmo entre os citados está a desmotivação, a



inadequação das condições de trabalho, a remuneração insuficiente e a jornada estafante. Quando o profissional não estiver bem no ambiente de trabalho, por meios diversos, ocorre muitos afastamentos, substituições e licenças.

Gráfico 2 - Absenteísmo docente no Brasil no ano de 2017



Fonte: Banco Mundial da saúde, 2016



Considerando o afastamento dos professores da Prefeitura Municipal de Água Branca, no Quadro 1, observa-se que a maior quantidade foi por licença prêmio, seguido de licença por problemas de saúde, para o ano de 2019.

Quadro 1 - Pesquisa realizada na Secretaria administrativa da Prefeitura Municipal de Água Branca sobre quantos professores se afastaram do trabalho no ano de 2019

Nº de professores afastados	Motivo do afastamento
03	Aposentadoria
07	Licença Prêmio
05	Licença problemas de saúde
01	Interesse particular

Fonte: Secretaria Administrativa do Município de Agua Branca-PB, 2019

O professor concursado tem direito a uma quantidade predefinida de faltas abonadas no ano, que podem ser concedidas pelo gestor. Apesar dessa permissão, não existe uma legislação específica que garanta a figura do substituto, o que pode causar transtornos para diretores, coordenado-



res e estudantes.

Nos estudos realizados sobre absentéismo docente, Chambel (2005) e Codo (2006) afirmam que o ambiente de trabalho pode desencadear os afastamentos quando as exigências colocadas pela organização excedem capacidades, desejos ou interesses do trabalhador, podendo resultar em estresse profissional, ocasionando respostas negativas, as quais podem ser de caráter: a) emocional, como o aumento da insatisfação, da irritabilidade e do desinteresse; b) fisiológica, que desencadeia o aumento da pressão sanguínea, do ritmo cardíaco e dos níveis hormonais; c) comportamental, que pode se traduzir no aumento do consumo de cigarros e de drogas e na interferência das relações interpessoais. A insistência nessa situação de forma prolongada pode prejudicar a saúde do indivíduo, em nível psicológico, a depressão e a Síndrome de Burnout.

O desgaste da saúde mental e física dos professo-



res também é causado por motivos subjetivos como o reconhecimento social do profissional. Muitos professores, além de acumularem jornadas extensivas, lecionarem em mais de uma escola em diferentes turmas, com condições distintas daquelas que foram preparados ao longo de sua formação inicial.

É necessário entender essas lacunas de formação e manter um acompanhamento docente, monitorando também o clima escolar e construindo ações que possam fazer da escola um ambiente mais acolhedor. Com isso, a expectativa é que a saúde mental da comunidade escolar melhore e que o ambiente de trabalho seja harmonioso.

O absenteísmo de professores se encontra dentre as maiores taxas quando comparado a outros profissionais (SHAPIRALISHCHINSKY; ISHAN, 2013; SHAPIRALISHCHINSKY; RAFTAR-OZERY, 2016). Em 2013, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

(CNTE), registrou que aproximadamente 20% dos professores foram afastados da sala de aula, em virtude de licenças de saúde (SILVA; CAVEIÃO, 2016). Tal cenário, acaba impactando na qualidade do ensino e comprometendo a formação de professores (CERIBELI; OLIVEIRA; SILVA, 2017).

Na rede pública de ensino, o absenteísmo tem se mostrado decorrente de excessivas demandas de trabalho, representando um problema relacionado aos fatores psicossociais e individuais que impactam na assiduidade e produtividade dos professores, e conseqüentemente na qualidade do serviço ofertado aos alunos e a comunidade em geral.

Estas conseqüências servem para indicar possíveis condições de trabalho dos professores (OLIVEIRA et al., 2016; ASIYAI, 2017; OST; SCHIMAN, 2017).

Para uma melhor compreensão do tema em questão é necessário recorrer às pesquisas dos surtos das doenças.



De acordo com Gordis (2017), essas pesquisas epidemiológicas são essenciais para a elaboração de ações públicas que atuam na saúde da população. Segundo ele:

(...) a decisão do número e dos dados que necessitamos para prevenção será determinada socialmente, dependendo dos valores e prioridades de uma sociedade. A epidemiologia, em conjunto com outras disciplinas, pode fornecer muitos dados científicos necessários que são relevantes para a questão de risco e prevenção (GORDIS, 2017, p. 352).

Ferreira et al. (2012) ressalta que os impactos econômicos gerados pelo absenteísmo causam custos dispendiosos para as organizações e para a segurança social. Para os gestores escolares, o absenteísmo docente causa debilidade ao funcionamento da instituição acarretando prejuízos à educação.



Segundo Kreitmaier e Rosa (2011), a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) explana que algumas ausências ao trabalho são vistas como legais e tem que ser remuneradas pelo empregador. Há situações, por lei, em que as faltas são abonadas, e em outras situações não, o definirá será a categoria em que está adequada.

A Organização e Desenvolvimento Econômico (2010) expõem que:

[...] globalmente, o absenteísmo dos professores é um problema relativamente sério no Brasil: 32% dos professores lecionam em escolas cujos diretos afirmam que o absenteísmo “perturba muito ou perturba de alguma forma. (OCDE, 2010, p. 242)

Por isso, é necessário, uma maior atenção voltada ao incentivo dos docentes que envolva políticas públicas, por parte do governo, para que tenham uma atenção voltada a todos os fatores que geram o absenteísmo e presenteísmo.





CAPÍTULO 2
MARCO METODOLOGICO

CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A Pesquisa científica é um meio de se produzir ciência e para isso é necessário que critérios sejam adotados nesse percurso. Assim, para Gil (2002), a metodologia de uma pesquisa é um importante aspecto a ser considerado e deve ser entendida como o conjunto detalhado e sequencial de métodos e técnicas científicas executados ao longo da pesquisa, de tal modo que se consiga atingir os objetivos propostos com eficácia e confiabilidade de informação.

O presente trabalho configura-se como uma pesquisa básica de caráter descritivo que envolve levantamento bibliográfico e pesquisa de campo. De acordo com Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa de campo é utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta, ou de uma hipótese, que queiramos comprovar, ou,



ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Para Triviños (2008), os estudos descritivos, bastante comuns no campo da educação, têm por foco descrever de forma mais aprofundada as pessoas inseridas em uma realidade. O estudo descritivo tem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, bem como o estabelecimento de relações entre variáveis e fatos (OLIVEIRA, 2002).

O embasamento bibliográfico é uma importante etapa que antecede a pesquisa de campo. De acordo com Gil (2002), é necessário estudar um tema a partir do aprofundamento bibliográfico, que em nível de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o tema, reflexão sobre o(s) problema(s), com vista a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses, tendo como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta. Este tipo de pesquisa, para Martins (2002), tem como objetivo recolher,



selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas já existentes sobre determinado assunto.

A partir do estudo bibliográfico, embasamento teórico e a pesquisa de campo, buscou-se aprofundamento no tema e conhecer estudos diversos relacionados a temática estudada. Com o embasamento teórico foi possível compreender melhor os discursos e apontamentos obtidos a partir da pesquisa de campo relacionando as causas e consequência do absenteísmo a interferência no processo de ensinar e na aprendizagem de estudantes de duas escolas Municipais na cidade de Água Branca-PB.

Quando a abordagem dos dados, o estudo é caracterizado como de natureza quali-quantitativa, uma vez que faz uma abordagem mista em que se avalia características quantitativas e qualitativas nas opiniões e afirmações apresentadas pelos sujeitos respondentes. A abordagem qualitativa traz contribuições fundamentais para a pesquisa social



e a maneira que se abordam as questões, distancia-se da preocupação com dados estatísticos, porém aprofunda-se em detalhes descritivos e em na interpretação dos fatos (GIL, 2002). Quanto a abordagem qualiquantitativa, Fonseca (2002) descreve:

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados [...]. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade [...] A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente (FONSECA, 2002, p.20).

Consideramos a importância de uma abordagem mais complexa como a abordagem mista. Nesse sentido Silva et al., (2016), afirma que há uma maior predominância no uso de abordagem qualitativas-quantitativas (dados mistos), pois, esse tipo de abordagem favorece o confronto de in-



formações qualitativas com dados numéricos. Dessa forma acreditamos que ao adotar a abordagem qualiquantativa, estar-se-á fazendo uma análise mais complexa na qual de incluem e avaliam os discursos apresentados pelos respondentes e o quantitativo de respostas ou ideias similares ou divergentes.

CARACTERIZANDO O CAMPO DA PESQUISA

O estudo de campo procura o aprofundamento de uma realidade específica. É, basicamente, realizada por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas ou questionários aplicados aos informantes e que servem para captar as explicações e interpretações do que ocorre naquela realidade (GIL, 2002). Na pesquisa de campo, busca-se observação, fatos e fenômenos tal como esses ocorrem espontaneamente, in loco (PRODANOV;



FREITAS, 2013). Para Ventura (2002), a pesquisa de campo deve apresentar de forma clara os critérios de escolha da amostragem (das pessoas que serão incluídas no estudo), a forma pela qual serão coletados os dados e os critérios de análise dos dados obtidos.

O campo da pesquisa foi representado por duas Escolas Municipais sendo Campo I representado pela Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista, a que o qual foi denominado de E1 e Campo II, representado pela Escola Delfino José dos Santos, denominado de E2. Ambas as Escolas têm como clientela alunos de classe baixa, em sua maioria, são filhos de agricultores e comerciantes da região.

- Campo I (E1) - A Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista foi construída no ano de 1992 e no dia 10 de março comemora-se o aniversário simbólico da escola. A mesma foi criada pelo Decre-



to municipal nº 13 de 27/11/2001 e fica localizada a Rua: Triburtino Soares - Centro, Água Branca - PB, 58748-000 (Figura 1).

Figura 1 - Localização geográfica da Escola Municipal de Ensino Fundamental Virgolino Batista. Água Branca - PB, 2019



Crédito da imagem: Clenice Paulino da Silva Batista



Crédito da imagem: Google maps®

No ano de 2019, a escola contou com aproximadamente, 602 alunos matriculados nas modalidades de ensino Fundamental II e Educação de Jovens e Adultos (EJA) da 5ª a 8ª série. O quadro docente é composto por 33 professores, 17 auxiliares de serviços, 02 bibliotecárias, 03 vigias, 02 inspetores de turnos, 02 auxiliares de secretaria, 01 Gestor



escolar, 02 gestores adjuntos, 02 coordenadores.

Dentro da estrutura didático-pedagógica pode contar com vários programas, são eles:

-PDDE Interativo: tem como objetivo apoiar as ações de formação de profissionais do magistério da educação básica pública, em atendimento às demandas de formação continuada.

- PDDE: O Plano de Desenvolvimento da Escola (PDE-Escola) é uma ferramenta gerencial que auxilia a escola a realizar melhor o seu trabalho: focalizar sua energia, assegurar que sua equipe trabalhe para atingir os mesmos objetivos e avaliar e adequar sua direção em resposta a um ambiente em constante mudança. É considerado um processo de planejamento estratégico desenvolvido pela escola para a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem. O PDE-Escola constitui um esforço disciplinado da escola para produzir decisões e ações fundamentais que moldam e



guiam o que ela é, o que faz e por que assim o faz, com um foco no futuro.

- PDDE WEB: é um sistema de cadastramento/atualização de informações cadastrais das Unidades Executoras Próprias (UEX - Conselhos Escolares, Associação de Pais e Mestres ou similares) representativas de escolas públicas de educação básica estaduais, distritais e municipais beneficiárias do Programa Dinheiro Direto na Escola

– PDDE e suas Ações Agregadas, como também de Entidades Executoras (Ex – Prefeituras Municipais e Secretarias Estaduais e Distrital de Educação).

- PDDE Educação Integral Nova Mais Educação : O Programa Novo Mais Educação, criado pela Portaria MEC nº 1.144/2016 e regido pela Resolução FNDE nº 17/2017, é uma estratégia do Ministério da Educação que tem como objetivo melhorar a aprendizagem em língua portuguesa e matemática no ensino fundamental, por meio da ampliação



da jornada escolar de crianças e adolescentes, otimizando o tempo de permanência dos estudantes na escola.

- **Atleta na Escola:** O programa Atleta na Escola, promove a prática esportiva dentro do ambiente escolar, incentiva o aluno a disputa de competições de atletismo em provas de corridas de velocidade e resistência e provas de salto, dentre outros.

- **Programa Escola Sustentável:** Tem como proposta do programa garantir recursos para que as escolas desenvolvam iniciativas voltadas para a sustentabilidade.

- **Saúde na Escola:** visa à integração e articulação permanente da educação e da saúde, proporcionando melhoria da qualidade de vida da população brasileira. Como consolidar essa atitude dentro das escolas? Essa é a questão que nos guiou para elaboração da metodologia das Agendas de Educação e Saúde, a serem executadas como projetos didáticos nas Escolas.



- Programas de Formações continuadas como SAEB e SOMA; Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) permite produzir indicadores educacionais para o Brasil, regiões, Unidades da Federação e, quando possível, para os municípios e escolas. O sistema de avaliação externa de larga escala também permite avaliar a qualidade, a equidade e a eficiência da educação praticada nos diversos níveis governamentais; subsidiar a elaboração, o monitoramento e o aprimoramento de políticas públicas em educação baseadas em evidências; e desenvolver competência técnica e científica na área de avaliação educacional.

- O SOMA é um programa estruturado para promover ações estratégicas, a fim de elevar os indicadores educacionais das redes públicas Municipais e Estadual. Trata-se de uma proposta de contrapartida dos municípios que aderiram ao Pacto pelo Desenvolvimento Social da Paraíba (2017). No ano de 2017, a nota da Escola na avaliação



da Prova Brasil (SAEB) que engloba os alunos da 4ª série/5ºano e 8ª série/9ºano do Ensino Fundamental das escolas públicas das redes municipais, estaduais e federal, com o objetivo de avaliar a qualidade do ensino, é 5,0 no Ensino fundamental II.

A referida instituição tem como visão “Construir um ambiente escolar que garanta qualidade de ensino/aprendizagem, valorizando os sentimentos de respeito, amizade e solidariedade, bem como aprimorar os conhecimentos científicos, levando em conta a qualidade da educação e o grau de satisfação da família e da comunidade.” Sua missão descrita no PPP (2019) é “de compartilhar o conhecimento, desenvolvendo consciência crítica, de forma que seja capaz de analisar as realidades rural e urbana, a fim de procurar novas técnicas de produção, de respeito ao meio ambiente.”

(PPP DA ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO FUNDA-



MENTAL ANTÔNIO Virgolino BATISTA 2019, p.17)

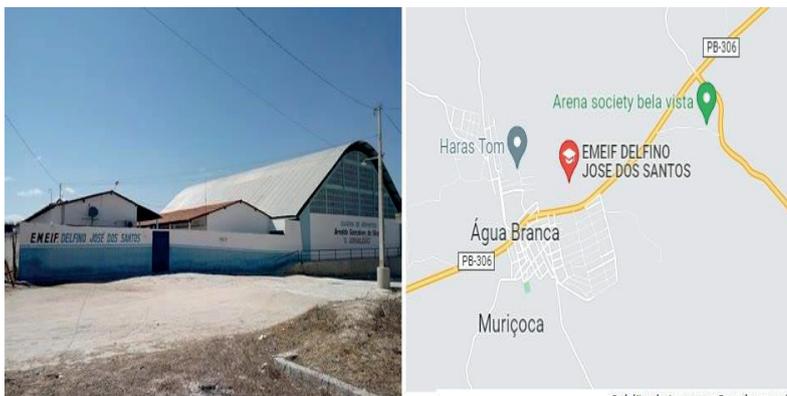
Quanto ao perfil socioeconômico dos alunos matriculados na escola, pode-se afirmar que esse público é bem diversificado, mas a maior parte dos alunos depende de programas da bolsa família, são filhos de agricultores, pecuaristas e alguns comerciantes de pequeno porte, e alguns, filhos de funcionários públicos. Vale destacar que todos os estudantes da instituição recebem como apoio ajuda de materiais escolares subsidiados pelo governo.

- Campo II (E2) - Escola Municipal Delfino José dos Santos que fica localizada no Povoado Lagoinha, há 17 km da cidade de Água Branca PB (Figura 2). A mesma começou a funcionar em 1968 apenas com o ensino infantil no governo de Antonio Virgolino Batista. Porém, funcionava em um prédio estadual por não possuir ainda seu próprio prédio. Em 2001, foi criado o decreto de Lei nº 12 de



27/11/2001 que adquire os direitos legais de funcionamento da mesma com os trabalhos da primeira fase do Ensino Fundamental.

Figura 2 - Localização geográfica da Escola Municipal Delfino José dos Santos. Povoado Lagoinha, PB, 2019



Crédito da imagem: Clenice Paulino da Silva Batista

Crédito da imagem: Google maps®

No ano de 2019 a Escola contava com aproximadamente 305 alunos matriculados nas modalidades de ensino Infantil e Fundamental I e II. Entre funcionários efetivos e contratados, um total de 35. Um espaço amplo, com refeitório, 8 salas de aulas, biblioteca, banheiros, cozinha, quadra esportiva e laboratório de informática. Dentro da estrutura didático-pedagógica, pode contar com vários programas,



são eles:

- PDE – INTERATIVO; PDDE; PDDE – Web;
PDDE Educação Integral – Nova Mais Educação; PDDE
- Atleta na escola; PDDE - Escola Sustentável e PSE-Pro-
grama Saúde na Escola (Descrição detalhada de cada pro-
grama encontra-se no subitem anterior, referente ao Campo
I (EI).

No ano de 2017, a nota da Escola na avaliação da Prova Brasil (SAEB) que engloba os alunos da 4ª série/5ºano e 8ªsérie/9ºano do Ensino Fundamental das escolas públicas das redes municipais, estaduais em todo território federal, com o objetivo de avaliar a qualidade do ensino, foi de 6,5 no Ensino fundamental I e 5,5 no Ensino fundamental II.

Segundo o PPP (Projeto Político Pedagógico) da Escola Delfino José dos Santos “a Escola tem como visão um ambiente que leva em conta o conjunto das dimensões



da formação humana, onde o conhecimento é compartilhado e sistematizado, tendo a tarefa de formar seres humanos com consciência de seus direitos e deveres”. A escola como ato social foi assim vista pela primeira vez pelo pedagogo Émile Durkheim, que trazia a postura social que a escola e a educação em si devem permear. A escola emerge como uma instituição fundamental para a constituição do indivíduo e para ele próprio, da mesma forma como emerge para a evolução da sociedade e da própria humanidade.

SUJEITOS DA PESQUISA E CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Os sujeitos da pesquisa foram estudantes regularmente matriculados no 8º e 9º ano das duas escolas estudadas, professores e gestores que atuam nas referidas escolas, totalizando 169 respondentes, sendo: 137 estudantes, 26



professores e 06 gestores, conforme detalhado no Quadro 2.

Quadro 2 - Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) que participaram do estudo. Água Branca- PB, 2019.

Escolas	Gestor	Professor(a)	Estudantes
EI	03	16	93 estudantes
EII	03	10	44 estudantes

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Para preservar o anonimato dos sujeitos respondentes, cada grupo de sujeito da pesquisa foi codificado conforme sua escola de vínculo, considerando: Gestor (G); Estudante (E); Professor (P); Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2)

O critério de inclusão adotado para a inclusão dos sujeitos teve como base o número máximo de 100 estudantes por turma/escola e o quantitativo máximo de 30 professores por escola. Quanto aos gestores, devido a quantidade



ser pequena, foram incluídos àqueles(as) que se prontificaram para participar do estudo, além dos requisitos descritos abaixo:

- Ser estudante regularmente matriculado no 8º ou 9º ano em uma das escolas estudadas;

- Ser professor e atuar no 8º ou no 9º ano em uma das escolas, campo de estudo;

- Exercer a função de gestão em uma das escolas, campo de estudo;

- Concordar em participar da pesquisa;

- Assinar o termo de livre esclarecimento (TCLE) para maiores de 18 anos ou ter a autorização dos pais ou responsáveis através do TCLE;

Vale destacar que todos os sujeitos que participaram da pesquisa foram previamente orientados quando aos objetivos propostos no referido estudo e os critérios éticos



que serão adotados, além disso foi informado que eles deveriam se sentir livres para responder as questões sem se identificarem e podendo não responder à questão que porventura lhes cause algum tipo de constrangimento ou que não lhes seja pertinente.

PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

De acordo com Prodanov e Freitas (2013) na etapa de “coleta de dados” busca-se obter informações de uma dada realidade. Nessa etapa, já foi definido a amostragem e os instrumentos que serão utilizados. “É a fase da pesquisa em que reunimos dados através de técnicas específicas” (p.97).

No referido estudo, os instrumentos para coleta de dados foram questionários semiestruturados contendo



questões abertas e fechadas. Os questionários foram compostos por questões abertas e fechadas, constituindo-se de onze questões, onde sete delas coincidem nos questionários de todos os sujeitos pesquisados, ou seja, foi direcionado a mesma pergunta, de forma adaptada para os gestores, professores e alunos. Outras quatro questões (específicas) foram direcionadas apenas para o professor e gestor, por fazerem parte da realidade profissional desses profissionais. As questões 10 e 11 foram direcionadas a todos os sujeitos respondentes, pois considera-se que são a base para compreender as causas do absenteísmo, sua interferência na aprendizagem e as possíveis soluções para amenizar o problema.

Para Lakatos (2006) e Gil (2006) uma das vantagens da utilização do questionário é não expor o respondente à influência do pesquisador, obtendo respostas mais rápidas e precisas, possibilitando também uma avaliação



mais uniforme dos dados, em virtude da impessoalidade do instrumento.

Além dos questionários, aplicou-se atividades diagnósticas em turma do 9º ano da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista. O propósito da aplicação desses testes, foi realizar a sondagem e avaliação do processo de aprendizagem que aconteceu em momentos distintos e com professoras distintos, ou seja, a professora regente e professora substituta (Ver atividades no Anexo).

O processo de coleta de dados ocorreu em etapas, onde a princípio foi explicado aos alunos, professores e gestores, os objetivos da pesquisa e a importância de assinar os termos TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo C) e o detalhamento de cada etapa e sua sequência encontram-se no Quadro 3.



Quadro 3 - Ações, Descrição e Metas obtidas em cada etapa do estudo que envolveu estudantes, professores e alunos das Escolas: Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2). Água Branca- PB, 2019

Ação	Descrição	Meta
Pesquisa Teórica e Elaboração do Projeto de Pesquisa	Ao longo do estudo foi realizada a pesquisa teórica para aprofundamento do tema estudado e para desenvolver o estudo, foi elaborado o Projeto de pesquisa o qual foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).	Aprofundamento do Tema e Envio do Projeto de Pesquisa para CEP
Visita as Escolas para apresentação do Projeto e autorização para desenvolver a pesquisa	A partir da aprovação do projeto pelo CEP (em Anexo), foi realizada visitas nas duas escolas onde realizou-se a apresentação do projeto e solicitou-se autorização para desenvolver a pesquisa (Carta de Anuência)	Obter a Carta de Anuência e Marcar a data para aplicação dos questionários
Aplicação dos questionários e Assinatura do TCLE aos respondentes maiores de idade ou enviar aos pais dos estudantes para assinatura	Entrega dos Questionários (Modelo no Apêndice) aos Estudantes, Professores e Gestores e solicitar a Assinatura do TCLE	Entregar os Questionários e TCLE



Tabulação dos dados e elaboração dos Resultados	Avaliar cada Questão dos questionários, tabular e categorizar	Preparar os Gráficos e desenvolver Resultados e Discussões e sobretudo finalizar o trabalho de tese
---	---	---

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

A elaboração e aplicação dos questionários foi conduzida pela pesquisadora e destaca-se que a referida pesquisadora teve a cautela de explicar os objetivos do estudo e o conceito do absentéismo sem direcionar ou influenciar as opiniões, de forma que as respostas obtidas pelos respondentes fossem fidedignas a realidade e ao real pensamento de cada respondente.

É importante pontuar que os professores, estudantes e gestores que participaram do estudo foram previamente orientados quanto as questões que envolve o anonimado dos respondentes, destarte, para preservar a identidade dos respondentes, optou-se por codificar por letras e números referindo-se ao grupo de cada participante (aluno, professor



ou gestor) e a sequência numérica correspondente (E1E1, E1E2...E2E40; E1P1, E1P2... E1P30; E1G1... E1G3).

TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS

No referido estudo os dados foram coletados através dos questionários aplicados aos gestores, professores e alunos das Escolas: Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista e Escola Municipal Delfino José dos Santos. De posse dos dados contidos nos questionários respondidos pelos sujeitos, procedeu-se a abordagem quanto aos aspectos específicos. De acordo com Prodanov e Freitas (2013), pesquisar não é apenas coletar dados, mas não podemos falar em pesquisa sem falar em coletá-los. Os “dados”, em uma pesquisa, referem-se a todas as informações das quais o pesquisador pode se servir nas diferentes etapas do trabalho.



O Tratamentos dos dados qualitativos obtidos através dos questionários incluiu a categorização das ideias e respostas abertas apresentadas pelos respondentes. De acordo com Vergara (2012), a análise de conteúdo é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que foi dito a respeito de determinado tema. Neste contexto, Sousa e Zione (2003) afirmam que o critério para o agrupamento das respostas pode ser a similaridade do seu significado, sendo que o significado de cada resposta apresentada, deve ser explicitado a partir de categorias gerais e específicas.

De acordo com Gil (2002), estudos de campo envolvendo questionários para coleta de dados possibilitam a análise estatística desses dados que podem ser associados com a análise qualitativa na qual pode ser incluída a categorização e interpretação. Contudo o autor adverte, que mesmo na pesquisa descritiva, o pesquisador não deve se



restringir a descrição apenas dos dados, sendo necessário que o pesquisador ultrapasse a mera descrição, buscando possíveis explicações e fluxos de causa e efeito.

A partir dos dados coletados através dos questionários, procedeu-se a tabulação e categorização das respostas obtidas. Assim considerou-se a abordagem qualitativa (discursos) e quantitativa (quantificando em percentuais das respostas divergentes/convergentes). Com relação aos dados quantitativos a análise foi desenvolvida a partir da tabulação dos dados, processamento em planilha de cálculo e elaboração de Gráficos, os quais foram gerados com os resultados apresentados em percentuais.

ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Em concordância com os princípios éticos de investigação, fundamentados de acordo com a legislação



vigente e normas regulamentadas da pesquisa envolvendo seres humanos, segue-se as exigências da Resolução Conselho Nacional de Saúde (CNS) 466/2012, sobre a ética em pesquisa e dessa forma, a pesquisa de campo aconteceu a partir da autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Integrada de Patos-PB (FIP) através do parecer consubstanciado nº 3.073.899 (Em anexo)

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, documento entregue aos sujeitos participantes ou seus responsáveis diretos, para serem lidos e assinados, em caso de concordância em participar do estudo, afirma quanto aos sujeitos que este: “está livre para negar-se a realizações que não considere convenientes e, até mesmo, abandonar o estudo a qualquer momento, em conformidade com a resolução 510/2016.” Nesse contexto, salientamos os padrões éticos exigidos em pesquisa que envolve serem humanos, foram atendidos e inclusive foi declarado pela pesquisado-



ra o compromisso de utilização dos dados apenas para fins acadêmicos e que, o anonimato de todos os sujeitos envolvidos, estaria preservado.





CAPÍTULO 3
RESULTADOS E DISCUSSÕES

São muitas as evidências dos desafios e limites que as Escolas de todo o Brasil vivencia e o absenteísmo docente é uma realidade que pode ser constatada em Escolas do Ensino básico e em Universidades. Compreende-se o absenteísmo, absentismo ou ausentismo como expressão utilizada para designar a falta do funcionário ao trabalho (OENNING; CARVALHO; LIMA, 2012).

Por vezes os fatores ligados ao absenteísmo é a sobrecarga de trabalho, pois é frequente o professor acumular mais de um emprego e isso gera uma carga de trabalho excessiva. Nesse sentido foi perguntado aos professores que participaram do estudo, se os mesmos exercem a atividade de docência ou qualquer outra atividade em outra instituição e as respostas estão apresentadas no Gráfico 1.



Gráfico 1 - Indicação dos professores das Escolas: Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) quanto a exercerem atividades em outras instituições. Água Branca-B, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Constata-se no Gráfico 1 que a maioria dos professores que participaram do estudo e atuam na Escola Municipal Delfino José dos Santos (60%) e na Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (62,5%) afirmaram que não exercem atividades em outras instituições, contudo percentuais de 37,5% e 40% dos professores que atuam nas referidas escolas (campo de estudo) afirmaram que desenvolvem atividades docentes em outras ins-



tuições. Essa situação, nos remete a pensar a respeito da possível sobrecarga de trabalho que esses professores com dupla ou tripla carga de trabalho podem estar vivenciando. Dessa forma, consideramos que uma carga de trabalho excessiva poderá gerar cansaço extremo ou adoecimentos, por outro lado as atividades de planejamento, preparação de aulas e correção podem ficar comprometidas com a sobrecarga de trabalho daqueles que acumulam outras atividades em outras instituições.

Quanto aos argumentos apresentados por alguns dos professores para justificar seu trabalho em outras instituições, destacamos:

EIP1- “Sim, mediadora, durante a tarde”

EIP2- “Sim, aplico um projeto no horário da tarde”

EIP4- “Sim, atendente de farmácia”

EIP5 – “Sim, faço parte de um projeto em outra escola”

EIP12 – “Sim, aulas em outras es-



colas e nos finais de semana (em faculdade)”

E1P15 – “Sim, professor itinerante – anos iniciais (2ª série)” E2P2-

“Sim, auxiliar de turma”

E2P5- “Sim, aulas particular”

E2P6- “Sim, sou professora em outro município no horário oposto”.

E2P7 – “Sim, geralmente substituo outros professores nessa escola e em outras”

E2P10 – “Não, professor nos dois turnos na mesma escola”.

Observa-se que os professores que indicaram trabalhar em mais de uma escola, assumem diferentes funções ou turmas, ou seja: aulas particulares, professora itinerante, substituto de outros professores no ensino básico, atendente de farmácia, professora em outro município e até professora desenvolve atividades durante a semana e também aos finais de semana. Ademais ao serem questionados se exercem atividades em outra instituição, das seis gestoras



apenas uma indicou que desenvolve atividades aos finais de semana, ministrando aula em faculdade particular, conforme pode ser constatado das respostas apresentadas:

E1G1 - “Não”

E1G2- “Não”

E1G3- “Não exerço. O tempo de gestor consome todo tempo”

E2G1 - “Não tenho. O tempo de gestor é vinte e quatro horas”

E2G2 - “Sim. Ministrando aulas na Faculdade final de semana”

E2G3 - “Não”

Das gestoras educacionais que participaram como sujeitos da referida pesquisa, apenas uma delas afirmou ministrar aulas no ensino superior e isso acontece aos finais de semana. Destaca-se que duas gestoras enfatizaram que essa função exige tempo e dedicação. De acordo com Gouveia (2016) o processo de universalização da educação básica, iniciado nos anos de 1990 no Brasil, produziu um aumento

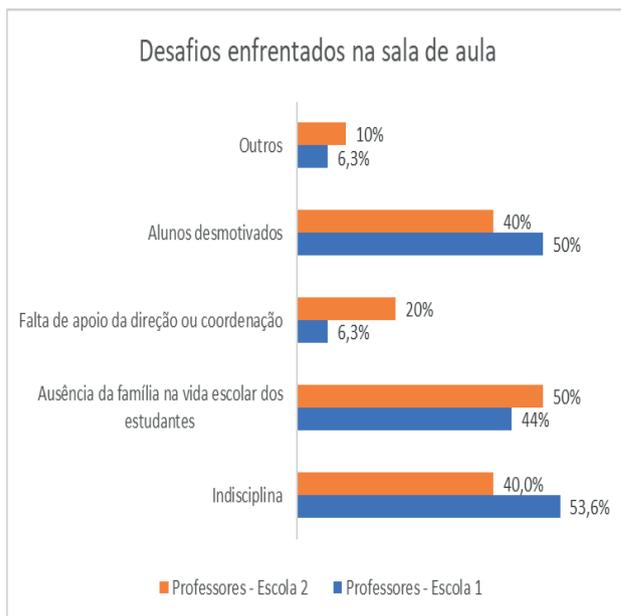


na incorporação da força de trabalho de professores às escolas sem precedentes na história do País. Nesse sentido, os atores educacionais são requeridos através de inúmeras demandas para que o ensino e a aprendizagem estejam articulados a Legislação Educacional e por outro lado, é comum que esses atores (gestores e professores de escolas públicas) não ter em seu cotidiano subsídios mínimos para o fazer educacional.

O Ensino público brasileiro possui desafios que podem variar entre municípios e estados da confederação. Dessa forma, os professores foram indagados quanto aos principais desafios que enfrentam no fazer docente e suas respostas estão apresentadas no Gráfico 2.



Gráfico 2 - Indicação dos professores das Escolas: Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) quanto aos principais desafios que enfrentam na sala de aula. Água Branca-PB, 2019.



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Verifica-se no Gráfico 2 que são diversos os desafios que os professores enfrentam no seu cotidiano da sala de aula. Os maiores percentuais de professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista indicaram que vivenciam “Alunos desmotivados” (indicado por 50% dos professores) e “Indisciplina”, situação



indicada por 53,6% dos professores da referida escola.

Na Escola Municipal Delfino José dos Santos, 50% dos professores indicaram que seu maior desafio é a “Ausência da família na vida escolar dos estudantes”, seguida de “Alunos desmotivados” e “indisciplina”, ambas situações foram apontadas por 40% dos professores da Escola

2. Quanto aos argumentos apresentados pelas professoras, destacam-se:

EIP1- “Indisciplina, alunos que vem de casa com comportamento inapropriados”

EIP3- “Indisciplina, vejo indisciplina de casos citados”

EIP5- “Indisciplina e Alunos desmotivados. Mas geralmente consigo lidar com essas situações os motivando de alguma forma”

EIP6 – “Indisciplina e ausência da família. Um segue o outro, muitos pais não procuram saber da vida escolar do filho, o que gera muita indisciplina”

EIP7 – “Indisciplina e ausência da



família. Os alunos indisciplinados que precisam de limites e as famílias que não estão presentes no dia a dia”

EIP8 – “Outros: fazer o aluno interagir e compreender os conteúdos”

EIP9 – “Alunos desmotivados: percebo alunos desmotivados”

EIP11 – “Ausência da família e Falta de apoio da coordenação: a ausência da família e até a falta de apoio da gestão escolar”

EIP12 – “Indisciplina e Ausência da família: a ausência da família, falta um projeto de vida, alunos sem perspectivas para o futuro”

EIP13 – “Alunos desmotivados: anos e anos e alunos continuam desmotivados”

Observa-se que o comportamento dos estudantes, a desmotivação e a falta de compromisso das famílias com a vida acadêmica de seus “pupilos” tornam-se fatores desafiador para conduzir o processo de ensino e aprendizagem.



Além do mais, destaca-se a justificativa da P12 (Escola 1) ao indicar a necessidade de um projeto de vida para os estudantes. Concordamos com essa ideia, pois o planejamento e execução de um projeto eficiente para esse propósito, poderá minimizar os entraves relacionados a indisciplina e motivação dos estudantes, entretanto a Coordenação deve atuar de forma presente e efetiva para contribuir com o processo de ensino e aprendizagem dos estudantes.

E2P1- “Indisciplina. Tem turmas que são bem agitadas”

E2P2- “Indisciplina, Ausência da Família e Falta de apoio da direção ou coordenação. A gestão da escola ajeita mais um (determinado, grifo nosso) grupo da escola, a família é pouco ausente no desenvolvimento da criança”.

E2P3 - “Indisciplina: os alunos apresentam transtornos como TEA e TOD, trazendo dificuldades no comportamento”

E2P4 – “Indisciplina, Ausência da família, Falta de apoio da direção



ou coordenação, Alunos desmotivados: São muitos fatores”

E2P7 – “Ausência da família, Alunos desmotivados: alunos sem perspectivas para o futuro”

E2P10 – “Outros: Trabalho em equipe, visto a diversidade”

Percebe-se que a desmotivação, indisciplina e a falta de apoio da família foram fatores bastante apontados pelos professores das escolas estudadas. Destaca-se que a P3 (Escola 2) enfatiza a existência de estudantes com NEE (estudantes com transtornos diversos) e isso sugere que não existe um plano e ações que envolve uma equipe multidisciplinar para subsidiar o processo de ensino e aprendizagem desses estudantes. Observa-se que a P3 sugere que a “indisciplina” é gerada por estudantes com transtornos e sabe-se que isso é um equívoco, pois é garantido através da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) que todo estudante tem o direito a uma educação de



qualidade e é afirmado no Capítulo IV, Art.27 que a educação inclusiva deve acontecer“...de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem” e isso obviamente inclui os estudantes que possui algum transtorno ou alguma necessidade educacional especial a exemplo de estudantes com TEA, conforme foi citado.

A Professora P10 (Escola 2) argumenta a necessidade do trabalho em equipe, o que em nossa leitura indica um trabalho planejado para atender a diversidade. Assim, vale destacar que a escola deve se adequar para ofertar educação aos estudantes com NEE e não os estudantes com tais necessidades se adequarem à escola.

Corroboramos com Alves (2016) ao afirmar que família e instituições educacionais escolares devem se adaptar a novos tempos e reformular seus conceitos e olhar



sobre os desafios vivenciados pelas famílias e pela escola, como por exemplo, a indisciplina que aumenta de maneira muito significativa entre os alunos no ambiente escolar e os filhos no ambiente familiar. Na visão das gestoras que participaram do estudo a indisciplina e a ausência da família são desafios constantes no cotidiano escolar, conforme observa-se nas respostas apresentadas:

E1G1 - “Indisciplina e ausência da família”

E1G2- “Indisciplina e ausência da família. Educação é um desafio e ser gestor escolar muito mais”

E2G1 - “Indisciplina e ausência da família”

E2G2 - “Indisciplina e ausência da família e professores desmotivados”

E2G3 - “Indisciplina e ausência da família”

Em nossa visão, a indisciplina é um problema que permeia escolas de todo o Brasil e suas causas e consequen-



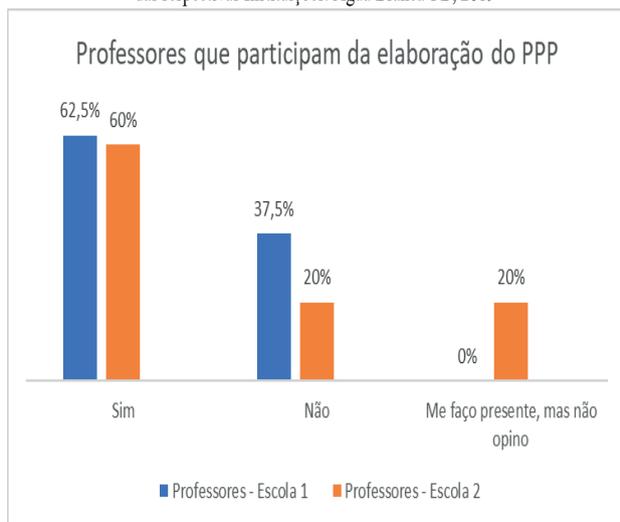
ências tem se modificado com o modo de vida da sociedade contemporânea. Para Alves (2016) Problemas de toda ordem vem dificultando o processo de ensino e aprendizagem e gerando preocupação também nas famílias. Sendo assim, a família, a escola e toda a sociedade contemporânea vem sofrendo com o aumento desses problemas. É possível destacar como exemplo desses problemas: a violência, a evasão escolar, a repetência o bullying e a indisciplina. Dentre esses problemas a indisciplina é que talvez mais cause entraves para o processo educacional

Considerando que um dos fatores do absenteísmo docente é o professor não se sentir bem no ambiente de trabalho, não ter a percepção de pertencer ou fazer parte do “grupo” e não participar das decisões que envolve o ambiente de trabalho. Levando em consideração esta premissa, foi perguntado ao professor: Você participa da elaboração do PPP desta escola? E as respostas dos professores das Es-



cola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista e Escola Municipal Delfino José dos Santos estão apresentados no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Indicação dos professores das Escolas: Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) quanto as suas participações na elaboração do PPP das respectivas Instituições. Agua Branca-PB, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Verifica-se no Gráfico 3 que a maioria dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (62,5%) e da Escola Municipal Delfino José dos Santos (60%) indicaram que participam da elabo-



ração do Projeto Político Pedagógico das referidas escolas, entretanto das justificativas apresentadas por àqueles(a) que participam ou não participam, destaca-se:

EIP1- “Não tive essa oportunidade”

EIP2- Faltei na última elaboração”

EIP3- “Sim, é o planejamento da escola e o documento mais importante”

EIP5 – “Sim. Foi realizado vídeo chamada, dividido grupos e cada professor deu sua contribuição”

EIP7 – “Sim, sempre presente para resolver as questões com todos juntos”

EIP8 – “Não: Sinceramente não gosto, um pouco descrente da educação”

EIP9 – “Sim. Professor precisa cumprir com suas obrigações, embora muita coisa fica no papel”

EIP14 – “Sim, todo começo de ano tem om projeto político pedagógico que uma reunião discute sobre projeto”



Observa-se que na Escola 1, P5 afirma que cada professor deu sua contribuição para a elaboração do PPP, entretanto houve professora que afirma que não teve a oportunidade de participar (E1P1). Outro fato que nos chama a atenção foi a justificativa de E1P8, ao indicar que não gosta de participar da elaboração do PPP e por não ter crença da efetividade da educação. Então se nossos professores não acreditam na Educação, quem mais poderá acreditar? Como nossos estudantes podem ser motivados por um educador que não acredita na educação brasileira. Isso é grave! E não deveria existir, mas infelizmente é uma realidade não somente dessa escola, mas acreditamos que é uma realidade em várias escolas espalhadas pelo Brasil.

O fato de participar de forma não ativa e não “querer” opinar para trazer mudanças no funcionamento da instituição sugere ingenuidade ou descompromisso com a atividade docente e essa ideia de “não opinar” podemos



constatar nos argumentos de professoras que atuam na Escola Municipal Delfino José dos Santos:

E2P2- “Não, porque quando iniciei na educação já tinha acontecido”.

E2P4 - “Sim, participo porque vejo como um planejamento importante”

E2P5 – “Sim, participo. Vejo o PPP como documento norteador”

E2P6 – “Participo. Venho por vir e não opino”

E2P7 – “Sim, só que as vezes me desmotivo por não colocar na prática o que é colocado no papel”

E2P10 – “Sim, estou sempre presente mas acho melhor não opinar visto ser apenas papel”

Quando indicaram a participação dos professores na elaboração do PPP da Escola, dos seis gestores que participaram do estudo, quatro indicaram que “Sim” os professores participam da elaboração do PPP, entretanto dois gestores apresentaram respostas diferentes dos demais:

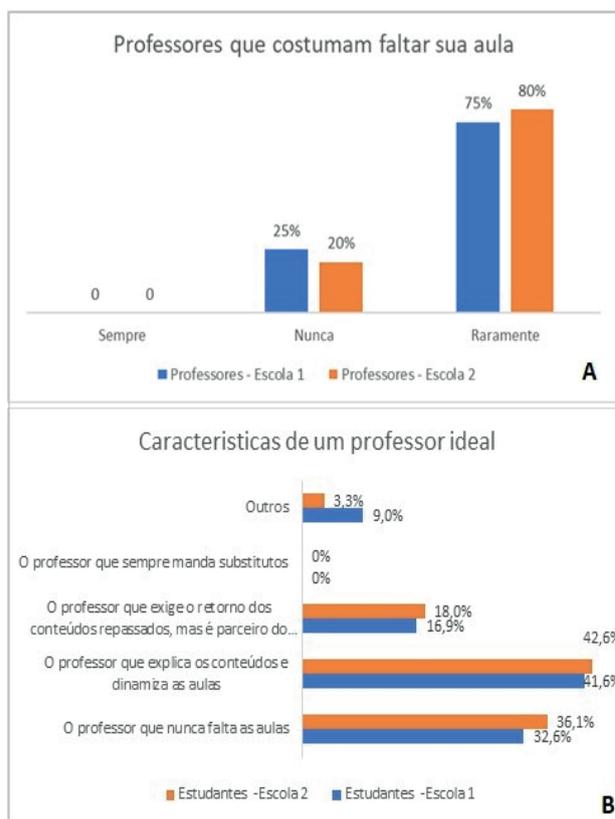


“Todo documento fica a cargo da gestão, professor participa pouco” (E1G3) e “Todos participam, ou melhor é feito o encontro, combinamos, alguns professores ficam calados e não opinam” e esse último argumento coincide com alguns argumentos apresentados por professoras que participam das reuniões de forma parcial, pois não opinam.

A profissão docente tem peculiaridades que difere de inúmeras outras profissões, dentre os requisitos o “professor/educador” deve sobretudo ter o comprometimento com o seu serviço e nesse sentido foi indagado aos professores se os mesmos costumam faltar em seu dia de aula e para complementar o entendimento, foi perguntado aos estudantes quais características são atribuídas a um “professor ideal” incluindo dentre as alternativas a questão do professor que nunca falta a aula (Gráfico 4)



Gráfico 4 - Indicação dos estudantes quanto as características do professor ideal (B) e indicação dos professores (A) das Escolas: Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) quanto a sua falta nas aulas das respectivas Instituições. Água Branca-PB, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Verifica-se no Gráfico 4 que percentuais inexpressivos de professores indicaram que “nunca faltam suas aulas”, ou seja apenas 25% dos professores da Escola Muni-



cipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista e 20% dos professores da Escola Municipal Delfino José dos Santos. Na visão de Flores et al., (2016) a questão do absenteísmo docente está relacionada a vários fatores justificáveis e não justificáveis, entretanto os “custos” sociais e econômicos decorrentes do fenômeno do absenteísmo justificam sólidos investimentos no sentido de buscar diagnosticar com precisão as condições de trabalho, embora os referidos autores acreditem na complexidade e certa dificuldade para identificar com exatidão, as causas e consequências do absenteísmo no ambientes de trabalho.

No que concerne as faltas dos professores em dias de sua aula, os argumentos dos “faltosos” mesmo que raramente e daqueles nunca faltam são diversos, conforme destacamos:

E1P1- “Raramente: duas faltas por motivo de doença”

E1P2- “Raramente: no máximo 3 dias, 1 dia por doença e outros 2 por



viagem”

E1P4- “Raramente: 2 faltas por questões médicas”

E1P8 – “Raramente. Às vezes, não sei no semestre mas foram poucas”

E1P9 – “Raramente: acredito que duas ou três vezes”

E1P12 – “Raramente: acredito que umas 5 vezes. Não estamos livres de adoecer”

E1P13 – “Raramente. Nem sempre, só quando não estou bem”

E1P15 – “Raramente: 2 dias (10 aulas) para tratar da saúde”

E2P2- “Raramente, sempre que precisei faltar até agora, falo dias antes para a diretora, coordenadora e outras”.

E2P3 - “Raramente, 2 dias”

E2P4 – “Raramente: dificilmente costumo chegar atrasada mas nunca falto”

E2P6 – “Raramente: Acredito que 2 vezes”

E2P8 – “Raramente: acho que duas vezes”

E2P10 – “Raramente: ...nunca falto,



só se for algo muito sério”

Nota-se nos argumentos apresentados que “alguns” dos professores que indicaram faltar suas aulas “raramente”, apresentam a ideia de “faltar ao trabalho” como uma situação “normal”, e nos remete a pensar que o fato de avisar a gestão ou enviar um substituto, não haveria problemas em continuar faltando as aulas por motivos “qualquer”. O processo de ensino deve estar articulado a aprendizagem e para que ambos caminhem bem, é necessário o compromisso do professor não somente com o método ou prática pedagógica, mas sobretudo com o processo diários que envolve a caminhada rumo a aprendizagem. Na visão das seis gestoras, foi unânime a indicação que as faltas de professores acontecem “raramente” e complementar suas respostas:

EIG1 - “Quando isso acontece dos professores faltarem os mesmos coloca substitutos indicados pela escola”



E1G2- “Eles sempre que faltam colocam substitutos indicados pela escola”

E1G3 - “Quando faltam, pedimos sempre que coloquem substitutos”

E2G1 - “Os professores não faltam, quando isso acontece, colocam substitutos”

E2G2 - “Aproximadamente uns 12”

E2G3 - “Sempre quando acontece os professores colocam substitutos”

Percebe-se nos discursos apresentados pelas gestoras que a falta dos professores é contornada com envio do professor substituto e isso é concebido (pelo menos é o que se percebe nos argumentos) como uma situação recorrente e normal. Nesse contexto, Flores et al., (2016) afirmam que “a presença do absenteísmo excessivo traz consequências desastrosas às organizações, refletindo sobremaneira na queda da produtividade” (p.51).

A escola precisa conhecer os desafios e conflitos



que ocorrem em seu seio, assim o gestor educacional deve considerar a educação como um processo coletivo influenciado por diversos agentes. Nesse âmbito, entende-se que cada pessoa desenvolve comportamentos que contribuem positiva ou negativamente para a tarefa de educar (ALVES, 2016).

Nos argumentos apresentados pelos professores e gestoras das Escolas onde o estudo foi desenvolvido, percebe-se que o “professor substituto” é apontado como alguém que substituiu integralmente a função de outro professor e não gera “lacuna” oriunda a falta do professor regente da disciplina. Essa ideia, por vezes apresentada de forma implícita ou explícita no corpo desse texto não é corroborada pelos estudantes que sinalizaram que dentre as características principais de um “professor ideal” não consta àquele professor que costuma falta as aulas e esse dado está apresentado Gráfico 4(B). Com relação as características que os



estudantes atribuíram ao considerar um professor “ideal” verifica-se que os maiores grupos de estudantes das duas escolas estudadas, consideram que o professor que “explica dos conteúdos e dinamiza as aulas” são as principais características de um professor ideal, além disso outras características foram indicadas juntamente com justificativas e, destacam-se:

EIE32- O professor que explica os conteúdos e dinamiza as aulas: “O professor que explica o conteúdo bem e sempre está procurando novas maneiras de ensinar torna as aulas bem mais interessantes”

EIE61- O professor que exige o retorno dos conteúdos repassados, mas é parceiro do aluno: “Porque ele ensina bem, mas ao mesmo tempo é amigo do aluno”

E165 – O professor que explica os conteúdos e dinamiza as aulas: “Consigo ter um melhor entendimento da matéria”

EIE67 – O professor que nunca fal-



ta as aulas: “Porque é muito chato quando o professor falta as aulas”

E2E3 - O professor que exige o retorno dos conteúdos repassados, mas é parceiro do aluno: “pois podemos aprender de novo um conteúdo que não aprendemos”

E2E10 – O professor que nunca falta as aulas: “Porque é necessário que esteja presente nas aulas”

E2E24 – O professor que explica os conteúdos e dinamiza as aulas: “Pois alguns alunos tem dificuldade para aprender e também que mude um pouco a aula”

E2E25- O professor que exige o retorno dos conteúdos repassados, mas é parceiro do aluno: “o professor que explica muito bem e é amigo dos alunos, mas que é exigente e não deixa a sala uma bagunça”

E2E42- Outros: “O professor que não grita com os alunos sem precisa e entende o que o aluno está passando”

E2E44- Outros: “O professor que fala com calma com os alunos”



Nos argumentos apresentados pelos estudantes, pode-se inferir que um professor ideal é aquele que “nunca manda substitutos” (dados apresentados no Gráfico 4), ou seja aquele professor que sempre está presente e ministra a sua aula; o professor que busca novas e divertidas maneiras de ensinar; o professor parceiro; professor que explica de forma que o estudante compreenda o conteúdo (mesmo os estudante que tenha dificuldades de aprendizado); professores que não grita ou seja arrogante com os estudantes e sobretudo consiga manter a sala de aula minimamente favorável ao processo de ensino e aprendizagem, sem deixar que a desordem seja generalizada.

Corroboramos com todas as justificativas apresentadas pelos estudantes e acrescentamos que o professor/educador que tem o compromisso com o processo de ensino e aprendizagem, geralmente consegue “driblar” os desafios



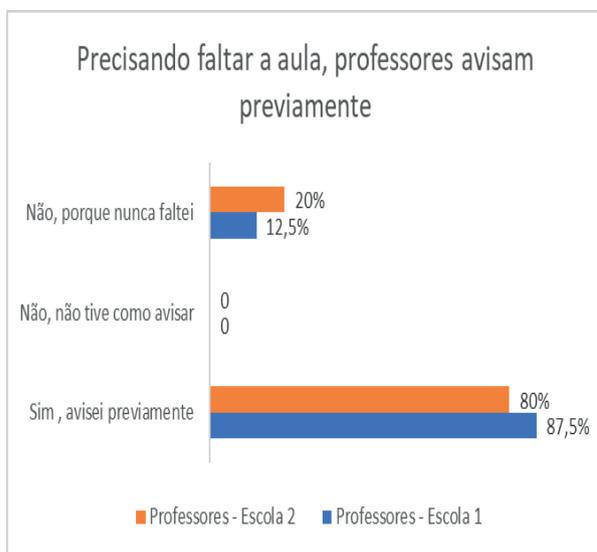
e incorporar boa parte das características desejáveis ao professor ideal. Por vezes pode parecer utópico o docente ser um “professor ideal” em escolas públicas que nem sempre dispõe de um mínimo de recursos para favorecer a eficiência do processo de ensino e aprendizagem, mas aqui queremos enfatizar que ser parceiro, explicar os conteúdos e respeitar os diferentes níveis de aprendizagem são comportamentos que independem (ou pouco dependem) de recursos externos, mas sobretudo, depende da força de vontade e compromisso.

O Compromisso que assumimos na docência deve estar articulado ao compromisso assumido com o processo de ensino e aprendizagem e isso não significa apenas estar na aula, é muito mais que ministrar aula é ter o compromisso com o produto final: a aprendizagem. De maneira sucinta, o absentéismo representa a ausência do funcionário no ambiente de trabalho, ou seja, relaciona-se com quantidade



de horas perdidas de trabalho, sendo elas por faltas, saídas ou atrasos (MIRANDA, 2019). Assim, os professores foram indagados quando em situação que é necessário faltar a sua aula, se eles avisam previamente (Gráfico 5).

Gráfico 5 - Indicação dos professores das Escolas: Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) quanto a situação em que avisa previamente quando necessita falta sua aula nas respectivas Instituições. Água Branca-PB, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Observa-se que a maioria dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (87,5%) e Escola Municipal Delfino José dos Santos



(80%) indicaram que em situações que necessitaram faltar a aula, avisaram previamente. Johns (2010) propôs um modelo dinâmico para explicar a relação entre as dimensões do contexto de trabalho e características pessoais sobre o presenteísmo e absenteísmo. Neste modelo, o autor pondera que mesmo plenamente engajado, os trabalhadores apresentarão em algum momento um evento de saúde. Os eventos de saúde são as manifestações do adoecimento ou uma ocorrência que apresente potencial para causar doença. A decisão entre ir ou não ao trabalho é influenciada por ambas as dimensões.

Com relação aos argumentos apresentados pelos professores que informam previamente que irá faltar a aula, destaca-se:

E1P2- “Sempre aviso com antecedência e em caso de doença eu mesmo ligo para o substituto”

E1P6- “Sempre aviso e procuro o substituto com antecedência”



E1P9- “Só uma vez não consegui avisar a tempo”

E1P12 – “Sim, sempre avisei. Faltei duas vezes esse ano por problemas de saúde”

E1P13 – “Nunca falto, mas quando acontece, aviso a gestão”

E1P14 – “Avisei porque é responsabilidade do profissional justificar com antecedência a falta”.

E2P2- “Sempre que preciso faltar é sempre por motivo de doença”

E2P3- “Coloquei outra pessoa em meu lugar”

E2P5- “Sempre que preciso faltar aviso previamente”

E2P6- “Sim, mas procuro dar o melhor de mim e nunca faltar”

Constatamos nas justificativas apresentadas pelos professores a mesma ideia já apresentada anteriormente: “quando o professor precisa faltar a aula, basta avisar com antecedência e providenciar um substituto que o problema

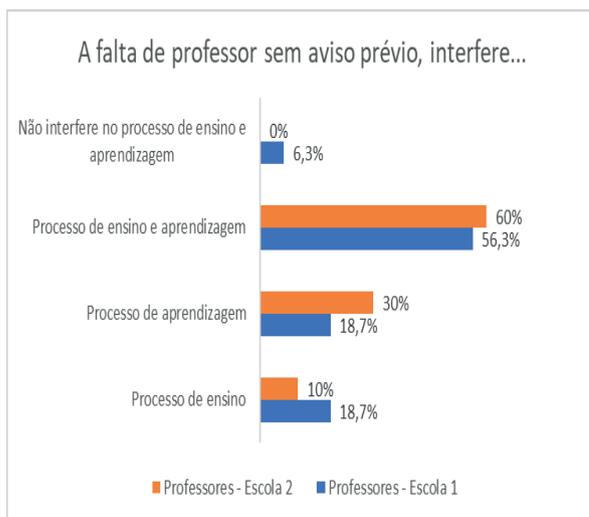


está resolvido”. Na realidade não concordamos plenamente com essa ideia, mas respeitamos sobretudo a necessidade de o professor faltar a aula mediante “justa causa” (que são diversas). Argumentos semelhante aos argumete apresentados pelos professores foram obtidas junto aos gestores das duas escolas, pois foi unânime a resposta “Sim”, ou seja, os professores avisam previamente quando necessita falta sua aula.

Em nossa opinião a falta do professor com ou sem aviso prévio, gera impactos negativos no processo de ensino e aprendizagem, entretanto os professores foram indagados especificamente sobre situação em que “na falta do professor em sua aula” e sem aviso prévio, poderá gerar impactos ou consequências relacionadas ao processo de ensino e aprendizagem (Gráfico 6).



Gráfico 6 - Percepção dos professores (A) e dos estudantes (B) da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) sobre as implicações da falta do professor nas aulas. Água Branca-PB, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Através dos dados apresentados no Gráfico 6, pode-se verificar que o maior número de professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (56,3%) e da Escola Municipal Delfino José dos Santos (60%) consideram que o absenteísmo docente impacta de forma negativa sobre o processo de ensino e aprendizagem. Por outro lado, pode-se observar que 6,3% dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio



Virgolino Batista acreditam que o absenteísmo docente não gera impactos ou interfere no processo de ensino e aprendizagem. Quanto as alegações dos professores, destaca-se:

E1P1- “Quando se está em progresso na aprendizagem, uma falta pode deixar de vivenciar algo importante na aprendizagem”

E1P2- “Sim, pois sem aviso prévio não dá tempo de por outra pessoa no lugar, então tem que se virar para não deixar os alunos desamparados”

E1P5- “Sempre há uma linha que transita entre o profissional e como é guiado as aulas. Faltas quebram certas estabilidades”

E1P7 – “Pois o aluno está acostumado com um professor e quando aparece outro não é a mesma coisa”

E1P9 – “Interfere na aprendizagem do aluno”

E1P11 – “Afeta totalmente o desenvolvimento da criança”

E1P12 – “Faltas frequentes afetam a aprendizagem do aluno, tornando assim uma educação disfarçada”



E1P14 – “Interfere sim, pois muitas vezes é planejado uma coisa na turma e não dá certo”

E2P1- “Se o professor faltar muito prejudica aos alunos, como também é o mesmo caso dos alunos”

E2P5- “Afeta de forma contínua no aprender a aprender”

E2P6 – “Interfere na aprendizagem, mas quando o substituto domina o conteúdo, não vejo problemas”

E2P7 – “Interfere no desenvolvimento do aluno”

E2P8 – “Interfere na aprendizagem do aluno porque o substituto as vezes não está preparado”

Nota-se que os argumentos apresentados pelos professores trazem a ideia de que a “falta do professor em sua aula” ocasiona diversos inconvenientes e consequências, seja para o desenvolvimento do estudante, seja no processo de ensino aprendizagem existirá uma “quebra” de rotina e isso pode ou não ser contornado. Ao compreender-



mos a importância do professor, para o desenvolvimento da aprendizagem, é de fundamental importância refletir sobre o impacto causado pela ausência frequente dos educadores, já que o absenteísmo interfere no processo de ensino e aprendizagem. Na visão das gestoras há interferência no processo de Ensino e Aprendizagem e suas respostas estão apresentadas a seguir:

E1G1 - “Interfere sim no processo de ensino e aprendizagem, nesse caso a legislação precisa entrar em vigor”

E1G2- “Sim. Interfere no processo de ensino e aprendizagem”

E1G3 - “Totalmente no processo de ensino e aprendizagem”

E2G1 - “Sim. Interfere no ensino e no processo de aprendizagem”

E2G2 - “Sim. Interfere no processo de ensino e aprendizagem”

E2G3 - “Sim. Interfere no processo de ensino e aprendizagem”

O absenteísmo sem avisar previamente, ou seja, de



forma inesperada, causa um grande desconforto no ambiente de trabalho, pois mexe com toda a instituição, precisando envolver um e outro funcionário para substituir profissional ausente, quando se trata de professor, o problema ainda é maior, pois nem todos os funcionários que atuam na escola possuem as habilidades para o substituir, somente alguém que tem a formação específica.

Para ALMEIDA (2010), quanto a substituição de professor: “O problema é o que fazer em relação ao conteúdo que está sendo trabalhado, as atividades planejadas, as apresentações de trabalhos agendados, enfim, o envolvimento da turma com o ensino; deve-se considerar o que o estudante perde do ponto de vista cognitivo e isso pode gerar diminuir a empolgação para estudar e se esforçar para fazer as tarefas” e dessa forma fica nítida a importância do professor regente em sua sala de aula.

Toda aprendizagem consiste em um processo de



internalização de sinais que são processados pelo indivíduo. Para que haja aprendizagem é necessária a assimilação ativa que, para ser efetiva, requer diversas atividades em diferentes modalidades, por meio das quais pode-se constatar o desenvolvimento e aplicação prática de conhecimentos e habilidades.

Diante da importância do educador, convém ressaltar que sua falta causa um grande transtorno na aprendizagem do educando. Silva et al. (2013, 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

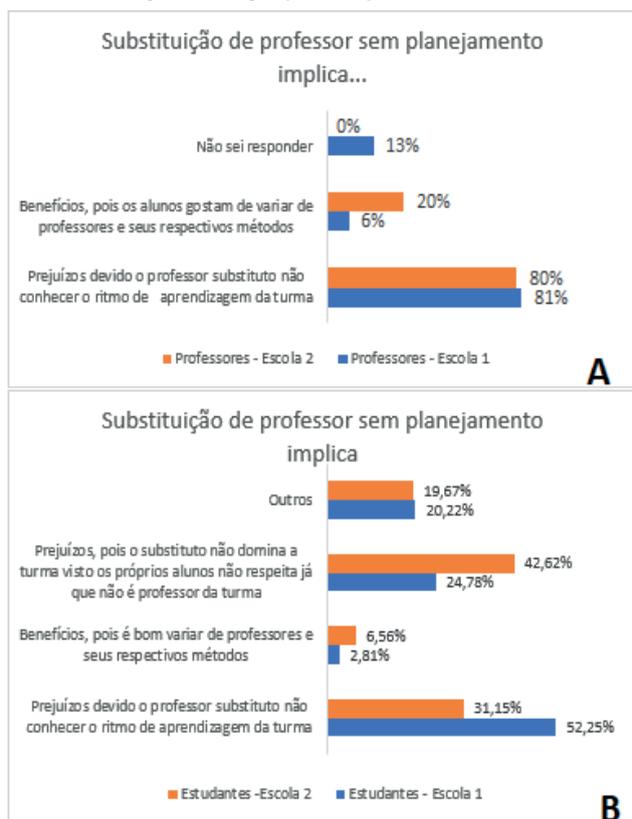


assim maiores dificuldades na assimilação do conteúdo pelo aluno.

Sempre que possível, a substituição de um professor deve acontecer com prévio aviso e planejamento. O professor substituto deve estar ciente do conteúdo que está em andamento ou que foi finalizado, para dar continuidade aos demais conteúdos. Além disso o professor regente deverá informar ao professor substituto as peculiaridades da turma, a forma de abordagem mais eficiente e o ritmo de aprendizagem. Nesse contexto os professores (A) e estudantes foram indagados a respeito dos benefícios/prejuízos gerados a partir da substituição de professor sem planejamento (Gráfico 7).



Gráfico 7 - Percepção dos professores (A) e dos estudantes (B) da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) sobre a substituição de professor sem planejamento. Água Branca-PB, 2019



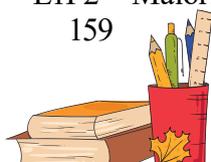
Fonte: Dados da pesquisa de campo (2019)

Nos dados apresentados no Gráfico 7, é possível observar a maioria dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (80%) e



Escola Municipal Delfino José dos Santos (81%) concebem que a substituição de professor sem planejamento poderá representar prejuízos pois o professor substituto não conhece o ritmo de aprendizagem da turma. Por outro lado, 6% e 20% dos professores das Escolas 1 e 2, respectivamente consideram que a substituição de professor sem planejamento pode representar benefício pois os alunos gostam de variar de professores e métodos de ensino. Nesse contexto, nos gera uma dúvida: “os professores que sinalizaram que a substituição de professor é benéfica porque os substitutos ofertam novos métodos de ensino aos alunos, então por que os professores regentes não buscam novos métodos, ou seja, aplicam metodologias diversificadas em suas aulas, se consideram que isso é benéfico?” Essa resposta não foi possível ser obtida no referido estudo. Contudo, apresentamos alguns dos argumentos apresentados pelos professores quanto ao questionamento apresentado no Gráfico 7:

EIP2- “Maioria dos Substitutos não
159



explicam conteúdos, apenas passam atividades e muitas vezes não sabem o conteúdo”

E1P5 – “Às vezes o professor posto não é nem especialista na disciplina e acaba sendo muito raso e conteudista”

E1P7 – “Às vezes os alunos não são os mesmos com um substituto”

E1P10 – “A questão de não conhecer bem os alunos pode dificultar a aprendizagem”

E1P12 – “Prejuízos totalmente na aprendizagem dos alunos”

E1P14 – “O substituto não está acostumado com a turma”

E2P1- “O certo é, se programar para chamar um substituto antecipadamente e prepará-lo sobre informações em relação ao ritmo da turma”

E2P2- “Pelo fato de cada educador ter seus métodos e práticas, vai fazer seus alunos (aulas) diferentes e muita dinâmica, sendo assim traz muita aprendizagem para eles”

E2P4 – “Traz prejuízo, mas quando o substituto é estudioso se prepara



antes, não vejo problemas”

E2P5 – “Pode acarretar falta de interesse no desenvolvimento da aprendizagem do aluno”

E2P6 – “Trazer prejuízo sim, porque o substituto não está preparado”

E2P8 – “Prejuízos. Hoje o desafio do professor não é dar aulas, é descobrir como o aluno aprende”

Pode-se afirmar que os professores compreendem que sua substituição temporária deve ser planejada para minimizar os impactos negativos que podem ser gerados com essa mudança repentina e não planejada. Percebe-se nas respostas dos professores uma certa preocupação com a substituição de professor por outro que não é especialista na área que não apresentam a mesma desenvoltura com a turma. As gestoras que participaram do referido estudo concordam que a substituição de professor sem planejam-



to traz prejuízo devido o professor substituto não conhecer

o ritmo da aprendizagem da turma e complementam que:

E1G1 – Trazem prejuízo devido o professor substituto não conhecer o ritmo da aprendizagem da turma: “Mas os professores que substituem, é que mais indicamos”

E1G2- Trazem prejuízo devido o professor substituto não conhecer o ritmo da aprendizagem da turma: “prejuízos enormes”

E1G3 - Trazem prejuízo devido o professor substituto não conhecer o ritmo da aprendizagem da turma: “Muitos prejuízos. Quando falta professor na nossa escola, compromete todo o horário”

E2G1 - Trazem prejuízo devido o professor substituto não conhecer o ritmo da aprendizagem da turma: “mesmo tendo os professores que substituem”

E2G2 - Trazem prejuízo devido o professor substituto não conhecer o ritmo da aprendizagem da turma: “trazem prejuízo”



E2G3 - Trazem prejuízo devido o professor substituto não conhecer o ritmo da aprendizagem da turma: “existe o prejuízo”

As gestoras possuem a consciência que a substituição de professor sem o correto planejamento traz prejuízos e compromete o horário, embora tentaram justificar que os substitutos são indicados pela gestão escolar. A questão que aqui discutimos não busca apontar se o professor substituto tem mais ou menos habilidades, conhecimentos e ou melhores métodos de ensino, a questão é que a substituição do professor regente gera uma “quebra” ou lacuna no processo de ensino e aprendizagem que é planejado e conduzido pelo professor regente.

Dessa forma consideramos que a substituição de última hora acarreta um prejuízo total na aprendizagem do alunado devido o domínio e o conhecimento do nível de



cada estudante ser conhecido pelo professor referente, mas que muitas vezes a escola/gestão não têm outra opção, pois não se pode descumprir as diretrizes e os 200 dias letivos, como reza a LDB (9394/96) Lei de diretrizes e Bases da Educação Nacional, (BRASIL, 1996).

Constatou-se que os mais expressivos percentuais de estudantes consideram que a substituição de professores representa prejuízo, entretanto diferentes prejuízos, ou seja os estudantes da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (52,25%) consideram que a substituição de professores poderá causar prejuízo ao processo de ensino aprendizagem devido o “substituto temporário” não conhecer o ritmo de aprendizagem da turma (Gráfico 7B). Essa mesma concepção foi observada entre 31,15% dos estudantes da Escola Municipal Antônio Virgolino Batista, entretanto na referida Escola (E2), o número mais expressivo de estudantes (42,2%) indicou que o prejuízo de



inserir na sala de aula um professor temporário (substituto) está relacionado ao fato que esse professor temporário não tem domínio sobre a turma, uma vez que os alunos compreendendo não ser este o professor regente, não o respeita (Gráfico 7B). Nesse contexto, destaca-se os argumentos dos estudantes que participaram do estudo:

E1E1- “As vezes o substituto fica perdido”

E1E3- “Pode trazer prejuízo se o substituto não souber lidar com os alunos”

E1E7- “Fica a bagunça na sala de aula e é obrigatório alunos estarem gritando para calarem a boca”

E1E8 – “É bom quando se tem métodos diferentes de explicação”

E1E11 – “Porque o substituto as vezes não sabe explicar o conteúdo como o professor sabe”

E1E14 – “Tem substituto que é melhor que o professor”

E1E15 – “Com a mudança ele não entende o ritmo da turma”

E1E23 – “Pois dependendo da pes-



soa não tem respeito pela turma e a sala pode virar uma bagunça”

E1E24 – “Muitas vezes pode acontecer do substituto passar atividades menos avançado do que a turma costuma ter”

E2E3 - “tem substituto que demora saber a capacidade do aluno”

E2E12 – “Quando os professores faltam, o substituto de última hora não sabem o ritmo da turma e na maioria das vezes copiam o assunto”

E2E39 – “Porque as vezes estamos fazendo um conteúdo e o substituto traz outro”

E2E44 – “Não gosto de substituto é perda de tempo”

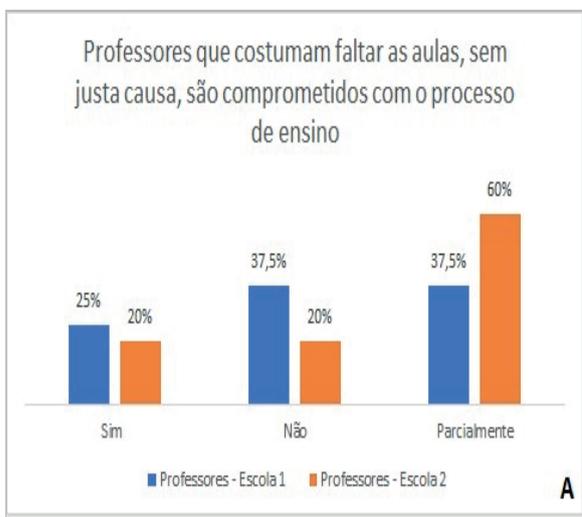
Nas justificativas apresentadas pelos estudantes fica claro que a substituição de professor gera inúmeros inconvenientes, sejam: o substituto pode explicar de forma não compreensível aos alunos, não saber lidar com o com-



portamento dos alunos, por não compreender o ritmo de aprendizagem da turma poderá acelerar ou retardar a completude do conteúdo etc.

Quanto aos professores que costumam faltar aulas sem justa causa, foi indagado aos professores, estudantes e gestores se estes podem ser considerados profissionais comprometidos com o processo de ensino e aprendizagem (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Percepção dos professores (A) e dos estudantes (B) da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) sobre o comprometimento dos professores que costumam faltar aulas. Água Branca-PB, 2019
Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)





Dentre os 16 professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista que participaram do referido estudo, apenas 20% consideram que os “professores faltosos” sem justa causa, são comprometidos com o processo de ensino. Todavia, percentuais que representam 27,5% dos professores consideraram que não são professores comprometidos ou são parcialmente comprometidos (indicado por 41%) com o processo de ensino. Quando a percepção dos professores que atuam na Escola



Municipal Delfino José dos Santos, constata-se que a maioria dos professores (60%) concebem que os professores que faltam sem justa causa são professores parcialmente comprometidos com o processo de ensino enquanto outros 20% consideram que são comprometidos e uma grupo que representa 20% entendem que nessas circunstancias, os professores não podem ser considerados comprometidos com o processo de ensino (Gráfico 8A) e das justificativas apresentadas, destacam-se:

E1P7 – “Parcialmente. É importante avisar a gestão com antecedência”

E1P8 – “Parcialmente. Ninguém está livre, imprevistos, doenças, problemas pessoais etc”

E1P9 – “Sim. Ninguém está livre de adoecer”

E1P14 – “Não. Quando o professor falta muito e sem avisar, ele não se importa com sua turma”

E2P1- Não: “Um professor que falta vai refletir nos seus alunos, principalmente quando fica a troca troca



de professores, prejudica muito”

E2P2- Não: “São ´professores que faltam muito, sendo assim os alunos não terão um bom desenvolvimento”

E2P5 – Parcialmente: “Isso é relativo por que existe o professor que falta por está doente e o que falta sem está doente”

E2P8 – “Acho falta de compromisso”

Percebe-se que os Educadores não quiserem deixar suas justificativas claras quanto a questão do professor que frequentemente falta justa causa ser comprometido com o processo de ensino. A percepção dos professores é bem divergente quanto ao que se se questionou “ser um professor comprometido” com o processo de ensino, mesmo constantemente faltando as aulas sem justificativa/sem respaldo, ou seja, àqueles professores que frequentemente faltam por motivos aleatórias que não estão respaldadas e assim são



faltas que não incluem por exemplo problemas de saúde ou tratamento médico que teriam respaldo de atestado e comprovação médica. Da mesma forma, percebe-se que houve equívocos na compreensão das gestoras ao justificarem suas respostas:

E1G1: “Sim. Não podemos julgar apenas por faltas, imprevisto acontece”

E1G2: “Sim. Temos que ver que temos imprevistos”

E1G3: “Parcialmente, depende do motivo que faltou”

E2G1: “Sim”

E2G2 -: “Sim, mas não vou generalizar”

E2G3 -: “Sim”

As justificativas apresentadas pelas gestoras nos leva a sugerir que essas profissionais da educação ficaram constrangidas para argumentar ao questionamento e “expor” por exemplo sua opinião implícita sobre colegas de tra-



balho que costumam faltar as aulas e assim apresentaram argumentos pouco explicativos ou obscuros, fato que nos deixa a compreensão que essas profissionais tem o receio de expor seu ponto de vista e comprometer colegas ou que o questionamento apresentado através do instrumento de coleta de dados (questionário) não estava em nível muito claro para que pudessem responder de forma objetiva. Com relação aos argumentos descritos pelos estudantes, observa-se mais clareza e objetividade, conforme observa-se:

E1E5- Não: “Porque cada um tem seus deveres”

E1E6- Não: “Porque eles falta cem precisão”

E1E7- Parcialmente “Mas pode prejudicar o ensino dos alunos”

E1E12 – Parcialmente “Pode acontecer algo que não dê para avisar, mas tem que cumprir com o compromisso”

E1E43 – Não: “Porque se eles fossem mesmo comprometidos com o trabalho, eles avisariam que ia fal-



tar”

E1E86 – Sim: “Porque muitas vezes não tem como avisar”

E1E89 – Não: “O professor que falta e não avisa não tem responsabilidade com o trabalho”

E2E12- Não: “Eles não são responsáveis para serem professores”.

E2E17 – Não: “Porque eles são pagos para nos ensinar”

E2E22 –Parcialmente “Pois pode não ter dado tempo de avisar por ser uma emergência”

E2E25 – Não: “Pois pode causar problemas com a aprendizagem, mas a maioria eles tem um imprevisto”

E2E30 – Não: “Porque tem que vim todos dias”

Nos argumentos apresentados pelos estudantes das duas escolas estudadas, verifica-se a clareza de ideias dos estudantes ao indicarem que os professores devem sobretudo cumprir sua função pela qual são remunerados, uma vez



que sua ausência causa transtornos. Em nosso ponto de vista o absenteísmo pode ser gerado por motivos justificáveis e isso é concebível e até mesmo inesperado e aceitável, mas também existem professores que são funcionários públicos, que estão na profissão não somente pelo dom e desejo de atuar como educador e por isso, desempenham outras atividades, sejam remuneradas ou não e sempre que existe uma oportunidade para faltar aula e não ser punido, isso acontece e até enxergam essa situação como algo “normal”.

Acreditamos que instituições que monitoram com rigor os motivos de falta ao trabalho, favorecem as saídas para questões de saúde, oferta algum dia ou expediente útil para que o colaborador possa resolver problemas pessoais como questões bancárias e problemas diversos, poderá minimizar o absenteísmo, entretanto as “faltas” frequentes sem justificativa e sem qualquer reposição, advertências ou desconto salarial, pode manter o círculo vicioso de colabo-



radores com percepção distorcida sobre suas obrigações na instituição.

Nesse contexto foi perguntado as gestoras e professores da Escolas Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista e Escola Municipal Delfino José dos Santos sobre a existência alguma regulamentação que impõe reposição ou desconto salarial para àqueles professores que costumam faltar sem o respaldo legal e apenas duas das seis gestoras que participaram do estudo, afirmaram que existe uma regulamentação, as demais justificaram de forma que não ficou muito claro se realmente existe essa regulamentação:

EIG1: “Sim. Reposição dentro da mesma semana”

EIG2: “Sim. Quando faltam tem que pagar substituto, mas na falta do departamento, pagam o expediente dentro da semana”

EIG3: “Mandamos a frequência a cada mês, eu mesma coloca quando



faltam e não repõe dentro da semana, em um feriado ou no sábado”

E2G1: “Reposição dentro da mesma semana”

E2G2 -: “Paga o substituto e as horas durante a semana”

E2G3 -: “Paga na semana”

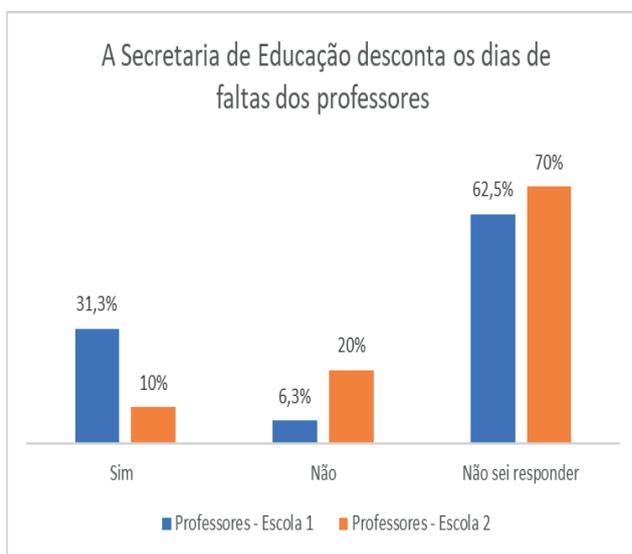
As gestoras indicam que “Faltas não justificáveis” são convertidas em horas de trabalho que devem ser desenvolvidas na própria semana em que houve a falta, entretanto nos chama a atenção o argumento apresentado por uma das gestoras: “E1G3: “...quando faltam e não repõe dentro da semana, em um feriado ou no sábado ”,pois esta gestora indica que a falta pode ser convertida em horas de trabalho aos sábados ou feriados e isso nos leva a pensar como o professor desenvolve atividades em dias em que a Escola não tem seu funcionamento? Essa pergunta também não temos como responder, pois, a resposta dessa gestora não ficou



muito clara de como seria essa reposição de horário.

Buscou-se através dos professores que participaram do estudo saber se existem algumas regulamentações oficiais para situações em que professores que costumam faltar sem o devido respaldo legal tenham desconto em seu salário e suas respostas estão apresentadas no Gráfico 9.

Gráfico 9 - Percepção dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) sobre a existência de Leis/decretos que regulamentam o desconto salarial para professores que faltam aulas sem justificativa respaldada. Água Branca-PB, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)



Verifica-se que a maioria dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (62,5%) e da Escola Municipal Delfino José dos Santos (70%) desconhece a existência de alguma legislação ou regulamentação sobre o desconto salarial de horas não trabalhadas e não justificadas. Contudo, 31,3% e 10% dos professores das Escolas 1 e 2, respectivamente afirmam ter conhecimento de Leis/decretos que regulamentam dessa situação e justificam:

E1P8 – “Sim. Existe mas só no papel”

E1P11 – “Não sei. Nunca soube se descontou de alguém”

E1P12 – “Sim. Existe, baixa o salário”

E1P14 – “Não, pois quando o professor falta ele coloca substituto e paga de seu salário”

E2P2- “Sim, quando alguém falta é descontado”

E2P3- “Não, pois cada professor arca com sua responsabilidade de



colocar outra pessoa, então a sala não fica só”

E2P8 – “Não. Não conheço, mas deveria ser (existir, grifo nosso)”

Contata-se inconsistências nas respostas apresentadas por professores, mesmo atuando na mesma escola, pois enquanto tem professor afirmando que essa regulamentação somente existe no papel, ou seja na teoria, outro diz que existe na pratica acontece o desconto salarial, enquanto outro afirma que não existe o desconto salarial, entretanto o professor é o responsável por pagar o substituto. Além dessas divergentes afirmações, outro professor afirma que deveria existir alguma regulamentação em que fosse descontado no salário do professor que falta sem um respaldo.

O absenteísmo pode ser discutido à luz de conceitos, como profissionalização, direitos, deveres e autonomia. Este talvez seja um dos desafios da educação pública que já



vem incorporando as ausências e outras situações instituídas legalmente à cultura escolar. Zaponi; 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.

As relações educativas envolvem inúmeras ações pedagógicas que devem ser planejadas e executadas no sentido de promover aprendizagem. Sem o devido planejamento e de forma aleatória e improvisada não se promove uma educação de qualidade. Neste sentido, buscou-se junto aos professores e estudantes informações sobre as alternativas que a escola/gestão adotam quando da falta do professor regente sem alocação de um professor temporário na turma (substituto) e observa-se na Tabela 1 que são inúmeras as alternativas que as escolas adotam para ocupar a turma que está sem professor e, considerando que professores e estudantes assinalaram mais que uma alternativa, observa-se



que as estratégias mais indicadas pelos professores da Escola Municipal Antônio Virgolino Batista foram: Ver com o professor que está de aulas vagas para ficar com a turma e desenvolver alguma atividade para os estudantes (Indicado por 56,3% dos professores) e 31,3% apontaram que geralmente levam os estudantes à biblioteca ou ao laboratório de informativa.

Tabela 1 - Indicação dos professores e estudantes das Escolas: Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) quando a falta do professor quais as alternativas que sua instituição costuma adotar. Água Branca-PB, 2019

Alternativas adotadas	Escola 1		Escola 2	
	Profs.	Estudantes	Profs.	Estudantes
Levar à biblioteca	31,3%	10,1%	50%	21,3%
Levar para o pátio e entreter os alunos	6,3%	1,1%	30%	13,1%
Levar para a quadra	25%	57,3%	50%	41%
Levar para o laboratório de informática	12,5%	8,4%	20%	9,8%
Juntar com outras turmas	31,3%	0	50%	0
Levar para a sala de vídeo	12,5%	2,8%	30%	0
Ver com o professor que está de aulas vagas para ficar com a	56,3%	21,4%	40%	14,8%



turma e desenvolver alguma atividade para os estudantes				
Mandar para casa	6,3%	0	0	0
Outros	12,5%	0	10%	0
Nunca vivenciei essa situação	6,3%	0	0	0

Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Verifica-se na Tabela 1 que 57,3% dos estudantes da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista indicaram que a gestão escolar adotam a estratégia de levar os estudantes para a Quadra, situação apontada por apenas 25% dos seus professores, entretanto 21,4% dos estudantes dessa escola afirmam que a gestão busca algum professor que está de aulas vagas para ficar com a turma (sem professor) e desenvolver alguma atividade para os estudantes, corroborando com a indicação da maioria de seus professores.

Os professores e estudantes da Escola Municipal Delfino José dos Santos indicaram que a gestão dessa insti-



tuição tenta suprir a ausência temporária do professor: Levando estudantes para a biblioteca (apontado por 50% dos professores e 21,3% dos estudantes) e levando estudantes para a biblioteca (apontado por 50% dos professores e 41% dos estudantes). Além dessas alternativas 50% dos professores indicaram que geralmente junta a turma sem professor com outras turmas.

Silva et al. (2013) 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 isso pode comprometer as habilidades que devem ser adquiridas e a aprendizagem geral.

Para LIBANEO, (2013), deve haver sobretudo um



trabalho pedagógico a se efetivar dentro da escola que se expressa no planejamento do ensino, na formulação dos objetivos, na seleção dos conteúdos, no aprimoramento de métodos de ensino, na organização escola de forma a possibilitar o enriquecimento de conhecimentos e aprendizagem do educando e meios para eficiente voltado a promover habilidades do aprendiz, com métodos dirigidos pelo educador no trabalho pedagógico, num compromisso que ressalta a participação na organização de interagir no aproveitamento do aluno diante conteúdos que estabeleça assimilação no desempenho educacional.

Diante dos problemas e desafios diversos que os professores enfrentam na sala de aula é possível a desmotivação docente aflorar em seu cotidiano causando sofrimento, stress e até burnout. Dejours (2001) caracteriza algumas formas típicas de sofrimento relacionadas ao trabalho: “O medo da incompetência – situações em que o trabalhador

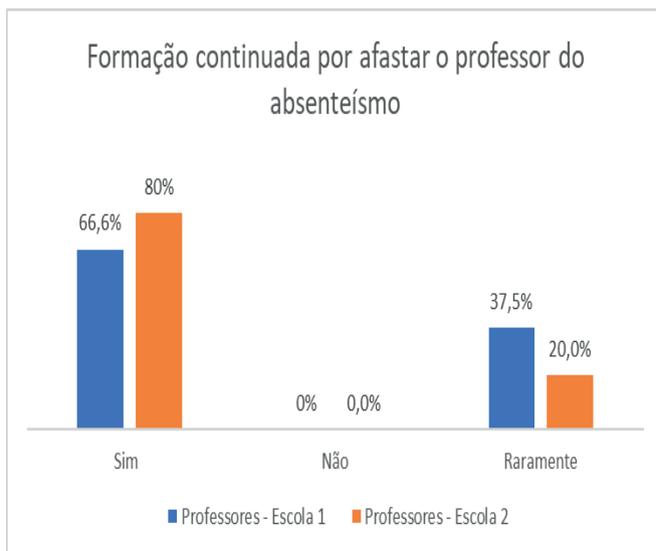


não consegue perceber se uma possível falha está na sua incompetência ou em problemas técnicos, pois são geradas pela distância entre a norma prescrita e as situações reais de trabalho; a pressão das demandas do trabalhar – ambientes de trabalho sem um bom contato social, sem cooperação, onde as pessoas não passam informações importantes para o desempenho da tarefa e cada um trabalha por si; inexistência de reconhecimento – o reconhecimento do trabalho colabora para a construção do sentido do trabalho pelo indivíduo, de forma que o trabalho sem reconhecimento é fonte de sofrimento.

Considerando que os desafios, as pressões e demandas cotidianas podem gerar descontentamento e desmotivação do professor, foi indagado aos se a formação continuada pode ser uma alternativa para afastar os professores desmotivados do absenteísmo (Gráfico 10).



Gráfico 10 - Percepção dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) sobre a formação continuada contribuir para afastar os professores do absenteísmo. Água Branca-PB, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Observa-se no Gráfico 10 que nenhum dos professores que participaram do estudo discordou que a formação continuada pode contribuir para afastá-los do absenteísmo. Verifica-se que 66,6% dos professores que atuam na Escola 1 e 8% dos professore que exercem suas funções na Escola 2, acreditam na formação continuada como estratégia para combater ou minimizar o absenteísmo docente. No que con-



cerne as justificativas apresentadas pelos professores para apontar como as formações continuadas podem contribuir, mesmo que parcialmente, destacamos:

E1P3 – “Sim. Formação continuada é essencial para o desenvolvimento de um bom trabalho”

E1P7 – “Sim, porque as formações continuadas é uma forma de incentivo”

E1P8 – “Raramente. Não vejo que essas formações ajudem, precisamos trabalhar é com as famílias”

E1P9 – “Sim, motiva o professor”

E1P14 – “Sim, pois um profissional que é ausente não cumpre com suas obrigações”

E1P15 – “Raramente. Muitos casos o absenteísmo parte da saturação, de cobranças, frustrações e desesperança”

E2P2- “Sim, faz com que suas aulas mude”

E2P5- “Raramente, motiva e ajuda no desenvolvimento das aulas”

E2P6 – “Sim, depende de como for trabalhada essa formação”



E2P7 – “Sim, vejo as formações como peça fundamental para o trabalho com educação”

No desenvolver do trabalho docente encontramos muitos fatores que concorrem para o aumento do absenteísmo tais como o adoecimento, as patologias profissionais, e o estresse decorrente da multiplicidade de tarefas, de jornadas excessivas e variados locais de trabalho, e a desmotivação. A motivação pode ser comparada a uma “mola propulsora” e isso é uma característica fundamental para o fazer docente. Dessa forma, verifica-se que na concepção dos professores, a formação continuada, quando bem aplicada poderá trazer benefícios que induz a motivação e energiza o fazer docente para lidar com os desafios que permeiam o ambiente escolar. Na percepção das gestoras que atuam nas escolas pesquisadas, a formação continuada é de fato uma estratégia que poderá afastar o absenteísmo docente,



conforme pode-se observar nas suas respectivas respostas transcritas:

E1G1: Sim. “O educador está sempre buscando formações, evoluindo sua competência e ampliando seu campo de trabalho”

E1G2: Sim. “São fundamentais para os professores”

E1G3: Sim, “Com certeza, As formações continuadas fazem parte da rotina docente”

E2G1: Sim. “O educador tem a evolução de suas competências”

E2G2 -: Sim “As formações são fundamentais para professores e gestão”

E2G3 -: Sim. “O professor busca formações para ampliar o campo”

As gestoras consideram a importância da formação continuada tanto para professores como também para a gestão escolar e acreditam que através das formações continuadas é possível incrementar as competências pedagógi-



cas e isso pode representar melhorias no processo de ensino e aprendizagem.

Ser professor é muito mais que ter habilidades para ministrar aulas, Mendes e Pereira (2017) afirmam que ser professor está além de uma atividade profissional, tem um significado existencial, que faz parte da constituição do sujeito docente que tem o desejo de transformação social e isso é um fator que mantém estes docentes na profissão. Nesse contexto, buscou-se compreender qual ou quais fatores moveram esses sujeitos a profissão docente (Tabela 2).

Tabela 2 - Indicação dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) quanto aos fatores que os moveram para a profissão docente. Água Branca-PB, 2019

Alternativas adotadas	Escola 1	Escola 2
	Prof.	Prof.
Campo de trabalho amplo	31,3%	40%
Me identifico com a profissão	43,8%	60%
Falta de oportunidade para outra profissão	12,5%	0
Influência de familiares e amigos	31,3%	0
Questão econômica	12,5%	10%
Outros	6%	10%

Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)



Na Tabela 2 pode-se observar que os diferentes fatores que trouxeram os docentes a essa profissão. Dos professores que atuam na Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista, 43,8% indicaram que são professores porque se identificam com a profissão, 31,3% indicaram que escolheram essa profissão devido o amplo campo de trabalho e outros 31,3% foram influenciados por familiares e amigos para escolher essa profissão. Dos docentes que atuam na Escola Municipal Delfino José dos Santos, 60% afirmaram que a escolha dessa profissão se deu porque se identificam na docência e 40% dos professores escolheram a docência devido ser um campo de trabalho amplo.

E1P1 – “Sempre sonhei em ser professora”

E1P3 – “Gosto e me sinto realizada”

E1P5 – “Gosto do que faço e tento



fazer com todo carinho possível”

E1P7 – “O Amor pela pedagogia e por ser um sonho ser professora”

E1P8 – “Não tive condições de estudar outra coisa, fui ficando e esperando outra coisa” Não tive oportunidade de estudar para outra profissão

E1P9 – “Minha mãe era professora”

E1P11 – “Sinceramente falta de opção”

E1P12 – “Me identifico e sou plenamente realizada”

E1P14 – “É uma ótima profissão, nunca foi minha primeira opção, mas tive bastante apoio”

E2P3- “Gosto de ensinar, falar, conversar”

E2P5- “Influência de alguém. Comecei substituindo, as vezes fico me perguntando se escolhi a profissão certa” (Outros motivos)

E2P6 – “Questão econômica, pois em cidade pequena o primeiro que chega é ser professor, como também não tinha como pagar outro curso”

E2P9 – “Por ser uma cidade peque-



na não oferece muitas oportunidades” (Campo de trabalho amplo).

Avaliando os argumentos dos professores que participaram do estudo, nos gera dois tipos de sentimento: contentamento pelo amor que alguns dos professores sinalizaram pela profissão e o segundo sentimento é a preocupação com àqueles professores que indicaram que estão na profissão docente por circunstâncias diversas, exceto por se identificar e gostar de exercer o fazer docente.

Sabemos que muitos são os desafios que os professores brasileiros enfrentam, mas acreditamos que essa nobre função deve ser exercida prioritariamente por àqueles que se reconhecem como educadores e que podem contribuir para as mudanças sociais. Na visão dos gestores a escolha docente de seus colegas se deu devido:

EIG1: Campo de trabalho amplo;



Influência de familiares e amigos; Questões econômicas. “A questão econômica, não podendo negar ainda um dos principais motivos”

E1G2: Campo de trabalho amplo; Identificação com a profissão; Não tiveram oportunidade de estudar para outra profissão; Influência de familiares e amigos; “Como nossa cidade é pequena conhecemos a maioria dos professores, outros falam”.

E1G3: Campo de trabalho amplo; Identificação com a profissão; não tiveram oportunidade de estudar para outra profissão; Influência de familiares e amigos; Questões econômicas. “São várias causas, principalmente o fator econômico”.

E2G1: Campo de trabalho amplo; Identificação com a profissão; Influência de familiares e amigos; Questões econômicas. “Principalmente questões econômicas”.

E2G2 -: Campo de trabalho amplo; Identificação com a profissão; não tiveram oportunidade de estudar



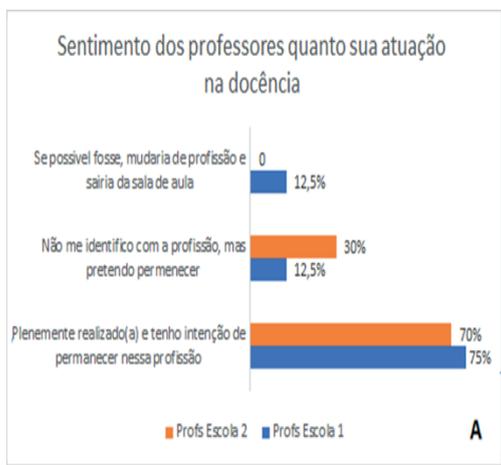
para outra profissão; Influencia de familiares e amigos;
E2G3 -: Campo de trabalho amplo; Influência de familiares e amigos; Questões econômicas. “Se destaca questão econômica”

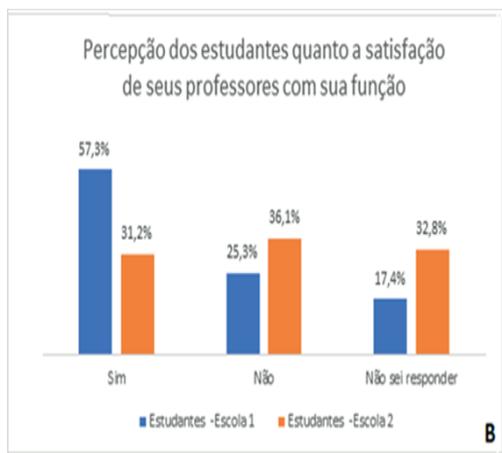
Pode-se inferir que as questões economicas que de certa forma estão diretamente relacionadas ao amplo campo de trabalho foram indicações de todas as gestoras e isso nos gera reflexão, pois os professores que exercem suas atividades apenas pelo motivo de remuneração será que desenvolvem um ensino de qualidade? De fato muitas crianças se empolga e são estimuladas por seus professores que conduzem o processo de ensino motivados e focados na aprendizagem de seus estudantes, entretanto quando o docente desenvolve suas praticas pedagógicas sem se identificar com a profissão e sem compreender a magnitude da profissão, será que o processo educacional acontece de



forma eficiente e estimulante para os estudantes? Não temos essa resposta advinda dos sujeitos pesquisados, mas pedimos licença para externar nossa humilde opinião em que consideramos que os professores que desenvolvem sua função, sem se identificarem com o fazer docente e não concebendo a nobreza de ser educador, não deveria assumir tal função. Nesse contexto buscou-se compreender a visão dos estudantes quanto o sentimento do professor sobre sua função (Gráfico 11).

Gráfico 11 - Concepção dos professores quanto sua profissão docente e percepção dos estudantes da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e da Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) quanto a satisfação de seus professores no âmbito da profissão docente. Água Branca-PB, 2019





Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Constata-se que a maioria dos professores que participaram desse estudo e exercem a docência nas escolas investigadas (75% dos professores da E1 e 70% dos professores da E2), indicaram que se sentem plenamente realizados com a profissão e que pretendem continuar exercendo a docência. Essa importante informação nos gera contentamento, pois atuar na docência de forma eficiente e continua requer que o profissional se sinta realizado em desenvolver as ações pedagógica que não envolve tão somente o estar em sala de aula. Contudo, verifica-se também que um grupo



que representa 12,5% dos professores da Escola 1 não se identificam com a profissão e outros 12,5% indicaram que se possível mudariam de profissão e sairiam da sala de aula.

Nota-se ainda que 30% dos professores respondentes que atuam na Escola 2 indicaram que não se identificam com a profissão, mas que pretendem permanecer atuando na docência. Quanto a percepção dos estudantes, enfatizamos 25,3% (E1) e 36,1% (E2) percebem que seus professores não estão plenamente satisfeitos com sua função. Por outro lado, as seis gestoras que participaram do estudo indicaram que se sentem plenamente realizadas com a função de gestar junto a direção. Dentre os argumentos apresentados pelos professores para respaldar suas respostas, destacam-se:

EIP1 – “Gosto do que faço”

EIP2 – “Não plenamente realizada, mas de identifico e gosto, as vezes”

EIP7 – “Realizada e feliz por formar e alfabetizar”

EIP8 – “Se possível mudaria” (Se possível mudaria de função e sairia



da sala de aula)

E1P11 – “Mudaria” (Se possível mudaria de função e sairia da sala de aula)

E1P12 – “Muito feliz na minha profissão”

E1P13 – “Gosto do que faço. Realizada totalmente, existe os altos e baixo”

E1P14 – “Estou no curso e pretendo fazer minha carreira profissional”

E1P15 – “Pretendo permanecer na minha função de docência, mas não me sinto completamente realizada”

E2P1- “Gosto de da área de educação”

E2P3- “Estou no processo mas já me vejo bem adiante” (Plenamente realizada)

E2P7 – “Gosto do que faço, professora por amor”

E2P8 – “Por desmotivação dos alunos e ausência dos familiares” (Se possível mudaria de função e sairia da sala de aula)

E2P10 – “Gosto muito. Não saberia outra coisa”



A partir de nossa leitura e análise dos argumentos apresentados, consideramos que alguns dos professores que não sinalizaram que estão plenamente realizados, pode ser devido a fatores e desafios que as escolas vivenciam e isso pode estar gerando desmotivação do fazer docente. Tomamos como exemplo e destaque a justificativa do professor atuante na Escola 2: P8 – “Por desmotivação dos alunos e ausência dos familiares” (Se possível mudaria de função e sairia da sala de aula). Dessa maneira acreditamos que estratégias direcionadas, um trabalho intenso da gestão, o apoio e atuação da família é possível trazer a motivação dos professores que por motivos e desafios diversos não conseguem o entusiasmo daqueles que lidam diferente com os desafios do âmbito escolar e conseguem sentir-se plenamente realizados.

Reconhecemos os inúmeros percalços da profis-



são docente, entretanto concebemos que o “ser professor” está imbuído de uma importância e nobreza que somente com o “gostar de ser” é possível superar os desafios e doar o melhor de si na buscando de um propósito maior que é educar. Mendes e Pereira (2017) afirmam que o desejo docente é considerado como fundamento do ser professor. Ao desenvolver um estudo que envolveu professores e buscou suas concepções sobre o “ser professoras referidas autoras verificaram que para os sujeitos da pesquisa, ser professor é, em primeiro lugar, ter comprometimento; em segundo lugar ser dedicado e em terceiro é sempre buscar formação e estar engajado em estudos e novas aprendizagens.

Corroboramos com o filósofo e educador Mario Sergio Cortela, (2016) o qual afirma que para realizar um trabalho bem-feito não é fazer o melhor, sendo o melhor do mundo, nem salvar o mundo com uma única ação, mas sim fazer o melhor que você puder no momento atual, enquanto não se pode fazer melhor ainda, então é dar o seu melhor



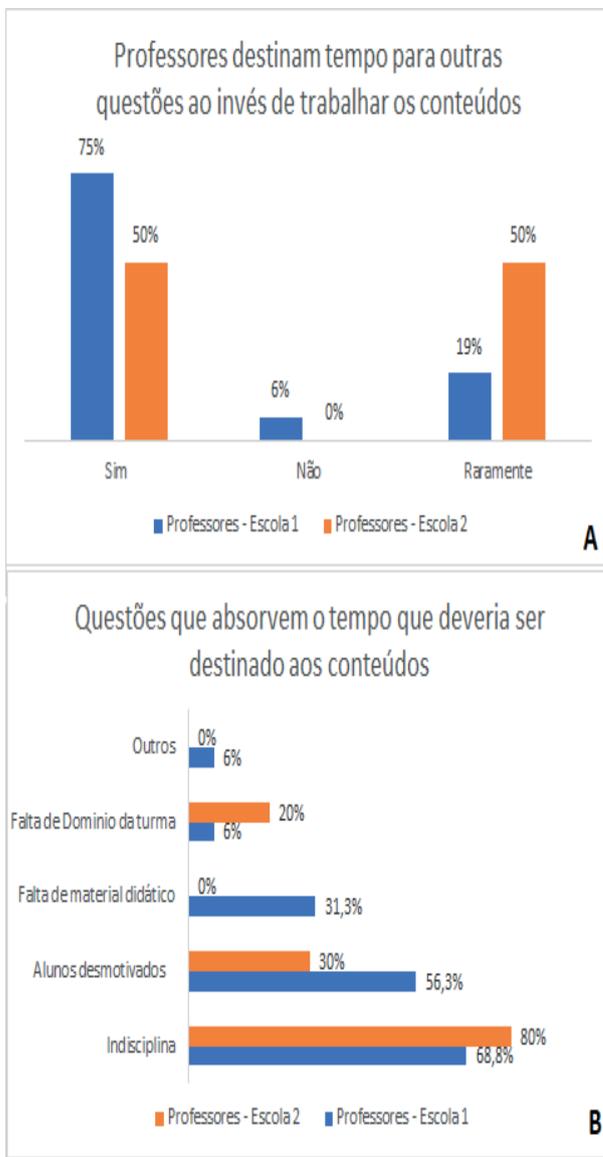
enquanto não se tem meios de conseguir fazer algo melhor que o possível no momento.

Para que aconteça a aprendizagem em sala de aula, é importante considerar a relação entre o professor e aluno, o diálogo, a confiança, e a motivação de ambos. O docente deve saber a importância do seu trabalho e mesclar afetividade a sua autoridade, recorrendo, então, à conquista como forma de chegar ao resultado pretendido: uma classe integrada, compenetrada e interessada, já que o professor convive todos os dias com o estudante, é necessário promover um ambiente harmonioso e respeitoso.

Quanto aos entraves que permeiam o processo de ensino e aprendizagem, pode-se afirmar que são diversos e acontecem em diferentes níveis, nesse sentido, indagou-se os estudantes e professores a respeito de situações que os desviam o foco do processo de ensino e aprendizagem (Gráfico 12)



Gráfico 12 - Concepção dos professores quanto sua profissão docente e percepção dos estudantes das Escolas: Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) quanto a satisfação de seus professores no âmbito da profissão docente. Água Branca-PB, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)



Não nos causa surpresa os dados apresentados no Gráfico 12 em que se constata que 75% dos professores da E1 e 50% da E2 afirmaram que algumas questões absorvem o tempo da aula e assim 68,8% dos estudantes da E1 juntamente com 80% dos estudantes da E2 complementam a informação destacando os problemas de indisciplina na sala de aula e a desmotivação dos estudantes que foi apontada pela maioria dos estudantes da Escola 1 e por 30% dos estudantes da Escola 1 (Gráfico 12B).

É notável a função e a importância da escola, todavia a educação não é uma tarefa que a escola possa realizar sozinha sem a cooperação de outras instituições como a família, pois essa a instituição deve atuar em conjunto e apoiando a escola. Sendo assim se levarmos em consideração que Família e Escola buscam atingir os mesmos objetivos, devem elas comungar os mesmos ideais para que possam superar dificuldades e conflitos que diariamente an-



gustiam os profissionais da escola e como também os próprios estudantes e seus familiares.

Na visão das gestoras que participaram do referido estudo, “Raramente” os professores “desviam” o tempo que seria para a abordagem dos conteúdos para focar em outras situações e quando isso acontece os motivos são:

E1G1: “Indisciplina; Alunos desmotivados”

E1G2: “Indisciplina”.

E1G3: “Indisciplina e Alunos desmotivados”. E2G1: “Indisciplina; Alunos desmotivados”.

E2G2 -: “Indisciplina; Alunos desmotivados e Falta de domínio com a turma”

E2G3 -: “Indisciplina; Alunos desmotivados”.

Percebe-se que as escolas investigadas apresentaram entraves ao processo de ensino e aprendizagem que se repetem, ou seja, as questões de indisciplina e desmotiva-



ção dos estudantes tem sido apontado por professores, gestores e os próprios estudantes. Esse fato merece ser melhor investigado e a partir de subsídios concretos, a gestão deve buscar estratégias que possam minimizar ou excluir esses fatores que desfavorece o processo de ensino e aprendizagem.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) apontou em (2018) que no Brasil o professor chega a perder 20% do seu tempo de aula acalmando os alunos e colocando a turma em ordem para poder lecionar. Segundo Calligaris (2000), nossos adolescentes e jovens amam, estudam, brigam. Batalham com seus corpos, que se esticam e se transformam. Cabe à escola, então, despertar o interesse e os sonhos desses jovens, do contrário, todo espaço torna-se desinteressante para quem parar de sonhar.

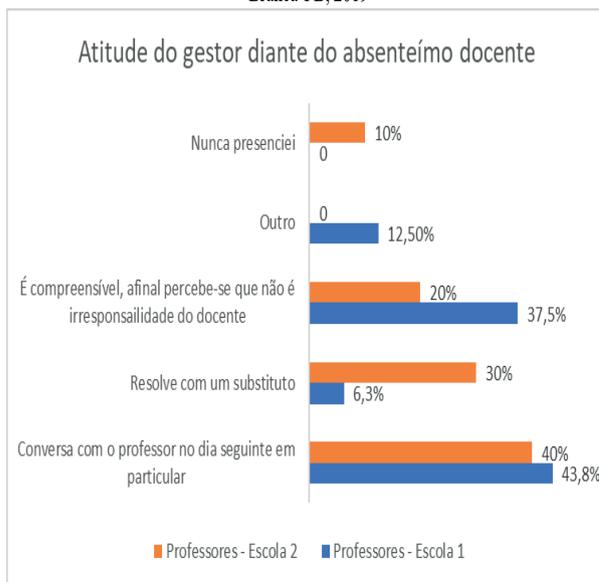
O gestor escolar assume uma importante função



no desenvolvimento das atividades escolares. O funcionamento eficiente da instituição está sob seu olhar e sua mediação, assim este profissional deve supervisionar e promover a organização e funcionamento dos diversos setores que estão sob a sua responsabilidade. A presença do professor e sua atuação na sala de aula deve ter o apoio dos gestores e quando do absenteísmo docente, os gestores devem buscar alternativas para minimizar os impactos negativos que podem ser gerados com a ausência do professor na sua turma. Nesse contexto, buscou-se entender através dos professores qual a atitude do gestor diante do absenteísmo docente (Gráfico 13)



Gráfico 13 - Indicação dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista e Escola Municipal Delfino José dos Santos sobre a atitude do gestor diante do absenteísmo docente. Água Branca-PB, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Identifica-se no Gráfico 13 que ao apontar qual a atitude dos gestores frente ao absenteísmo, 43,8% dos professores da E1 e 40% dos professores da E2 indicaram que os gestores conversam em particular com o professor que faltou a aula na tentativa de entender a situação. Todavia um grupo de professores que representou 37,5% da E1 e 20% da E2 levantaram a “bandeira” em defesa dos professores fal-



tosos ao indicar que o absentéismo é compreensível, afinal não se trata de irresponsabilidade do docente.

Quando acontece o absentéismo docente, todas as gestoras afirmaram que conversam com o professor no dia seguinte na tentativa de encontrar uma alternativa que resolva ou minimize tais situações que impactam negativamente no processo de ensino e aprendizagem.

E1G1: “Quando alguém persiste no erro, convoco a equipe superior, antes tendo uma conversa franca e aberta”

E1G2: “Converso com alguns e os escuto o motivo que os levou a faltar a aula”

E1G3: “Sempre preciso resolver tudo no diálogo”.

E2G1: “Tenho diálogo e se persistir converso com a equipe”.

E2G2 -: “Verifico o motivo que o levou a faltar”

E2G3 -: “Converso”.



Concordamos que o diálogo e a compreensão são importantes ferramentas das relações humanas, entretanto essas ferramentas devem ser utilizadas juntamente com um olhar criterioso sobre os fatos. Não se pode negar que várias instituições possuem entre seus membros os que cultivam o corporativismo. Dessa forma, é necessário que se busque analisar os motivos que causam o absenteísmo e buscar formas que possam prevenir (sempre que possível for) ou afastar essa situação dos atores educacionais.

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.

Conforme Flores et al., (2016) o absenteísmo é, sobretudo, um problema de gestão, que deve fazer o acom-

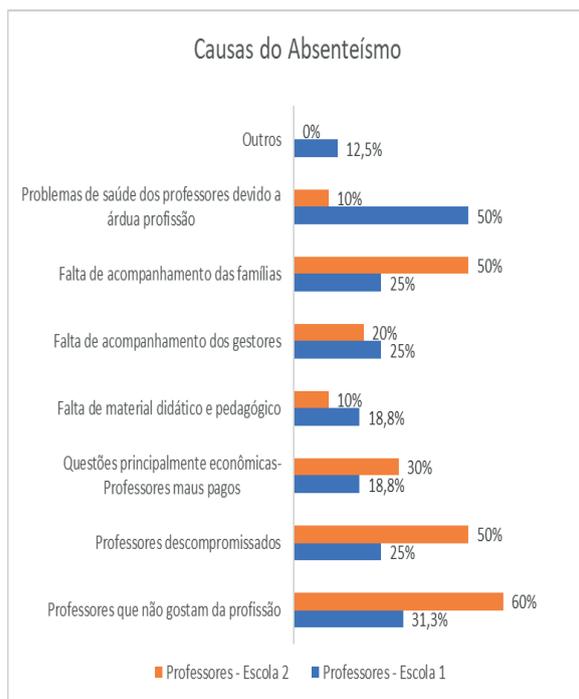


panhamento e monitoramento da assiduidade dos seus colaboradores em suas respectivas funções. Intervir no absenteísmo de forma eficaz, torna-se imprescindível, mas é importante reconhecê-lo como problema a ser enfrentado, para, posteriormente, identificar suas causas que requer dos gestores um olhar atento sobre as diversas dimensões imbricadas a situação.

No que concerne as causas (ou principais delas) relacionadas ao absenteísmo docentes, os professores que atuam na Escola Municipal Delfino José dos Santos destacaram: falta de acompanhamento da família na vida escolar de seus filhos, professores descompromissados e professores que não gostam da profissão, indicado por 50%, 50% e 60% dos professores, respectivamente (Gráfico 14).



Gráfico 14 - Indicação dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista (E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) sobre as principais causas do absenteísmo docente. Água Branca-PB, 2019



Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Os professores que atuam na Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista, consideraram que as principais causas do absenteísmo docente são: problemas de saúde dos professores devido a árdua profis-



são que exercem; professores que não gostam da profissão; professores descompromissados; falta de apoio das famílias, falta de acompanhamento dos gestores. Essas causas foram apontadas por 50%, 31,3%, 25%,25% e 25% dos professores, respectivamente.

Selecionamos alguns dos argumentos apresentados pelos professores que participaram desse estudo e destacamos:

EIP1 – “Muitas vezes as faltas são para que o professor vá a um hospital ou resolva algo muito importante”

EIP7 – “a varias questões fora essas que podem causar o absenteísmo”

EIP8 – “São várias , entre elas o acompanhamento da gestão”

EIP12 – “A maior causa do absenteísmo é a falta de compromisso de alguns professores”

EIP13 – “São varias causas, mas a principal delas é o acompanhamento das familias”

E2P1- “As vezes pode acontecer im-



previstos, entretanto mesmo assim o professor deve informar a escola o quanto antes, sobre sua ausência para que a coordenação resolva com alguma solução”

E2P6- “Falta de compromisso do educador, claro que existe diversos casos”

E2P7- “São muitos problemas que causam, destaco a falta de compromisso”

E2P10 – “são inúmeros fatores, como a identificação com a profissão”

Sabe-se que as causas do absenteísmo docente são variadas e os fatores que podem desencadear essa situação nem sempre pode ser percebido com antecedência ou impedido. Assim, podemos afirmar que as causas do absenteísmo podem ser polarizadas, denotando-se que se de um lado emergem as causas relacionadas ao descompromisso, falta de identificação com o fazer docente, falta de punição,



falta de monitoramento; imprudência entre outros fatores. Do lado oposto a esses fatores, podemos elencar as faltas devido problemas de saúde, tratamento médico, situações trágicas que envolve o professor ou alguém que faz parte do seu núcleo familiar ou de convivência, entre outras causas que estão de alguma forma respaldadas, seja por lei ou pelo bom senso dos gestores diante de determinadas situações.

Na percepção das gestoras que participaram dessa pesquisa, as causas que geram o absenteísmo docente são:

E1G1: “Professores que não gostam da profissão; Professores sem compromisso; Falta de acompanhamento das famílias” e destacou “professores que não gostam da profissão”

E1G2: “Professores que não gostam da profissão; Professores sem compromisso; Falta de acompanhamento das famílias”.

E1G3: “Professores que não gostam da profissão; Professores sem compromisso; Questões econômica (professores mal pagos); Falta



de acompanhamento das famílias”. “Todos esses problemas podem provocar o absenteísmo docente, principalmente as universidades precisam trabalhar mais a prática em sala de aula”

E2G1: “Professores que não gostam da profissão; Professores sem compromisso; Falta de acompanhamento das famílias”. “Essas são as grandes causas do absenteísmo, professores que não gostam da profissão. Uma solução seria estágios com carga horária maiores nas universidades para entender a prática. Outra seria mais rigorosidade nos descontos salariais”.

E2G2 -: “Professores que não gostam da profissão; Professores sem compromisso; Falta de acompanhamento das famílias”. “São várias. Uma das causas que mais acontece é porque não gostam da profissão”.

E2G3 -: “Professores que não gostam da profissão; Professores sem compromisso; Falta de acompanhamento das famílias”. Destacou: “Os



professores que não gostam da profissão”.

Percebe-se que as gestoras indicaram que o absentismo docente tem como causas as situações ou fatores também indicados pelos professores. Salienta-se que as gestoras apontaram que os professores que não gostam da profissão, aqueles que não tem o compromisso com o processo de ensino e a falta de acompanhamento dos familiares para com os seus filhos estudantes, são causas apontadas unanimemente por esse grupo de gestoras. Ademais, é valido destacar o argumento de uma gestora vinculada a E2, a G1: “...Uma solução seria estágios com carga horária maiores nas universidades para [professores estagiários, grifo nosso] entender a prática. Outra seria mais rigorosidade nos descontos salariais”. A questão de haver maior rigorosidade nos descontos salariais, acreditamos ser lícita para os que produzem o absentismo sem o respaldo legal (como por



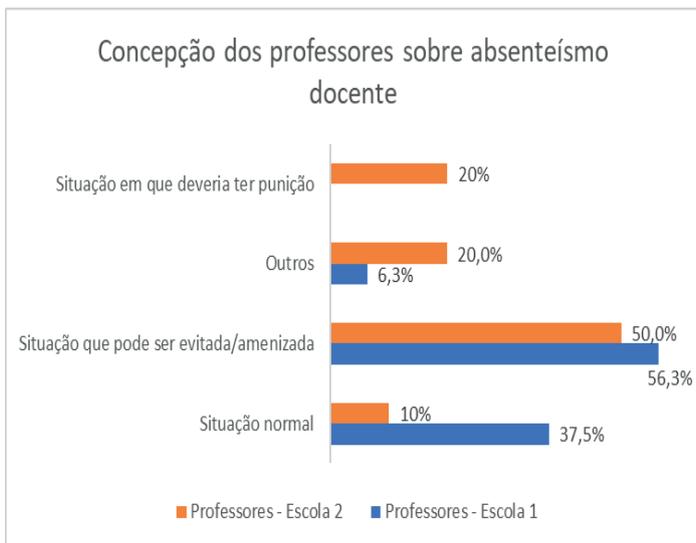
exemplo: afirmar estar doente, mas não apresentar atestado médico), pois aquelas situações que envolve o professor ou seus entes queridos em eventos trágicos, poderiam gerar desconto salarial de forma injusta.

O absenteísmo é um problema conhecido, estudado e algumas vezes abordado nas práticas organizacionais. (ARAÚJO, 2012). A análise do absenteísmo deve observar o caráter multifatorial desse fenômeno, considerando variáveis diversas, tais como hábitos, valores, habilidades e conhecimentos; variáveis relacionadas à ocupação do trabalhador, como o tipo de empresa e os métodos de produção; variáveis relacionadas à organização, como o clima de trabalho e as políticas da instituição (SALDARRÍAGA; MARTÍNEZ, 2007 citados por OENNING; CARVALHO; LIMA, 2012). Diante das diferentes concepções do trabalhador diante do absenteísmo, buscou-se compreender a percepção dos professores quanto ao absenteísmo docente e



suas indicações estão apresentadas no Gráfico 15.

Gráfico 15 - Concepção dos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista



(E1) e Escola Municipal Delfino José dos Santos (E2) sobre o absentismo docente. Água Branca-PB, 2019
Fonte: Dados da Pesquisa de campo (2019)

Percebe-se que a maior parte dos professores (56,3%) que participaram do estudo e atuam na Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista concebem o Absenteísmo docente como “situação que pode ser evitada/amenizada” e outros 37,5% consideram o absentismo uma situação normal. Dos professores que atuam na



Escola Municipal Delfino José dos Santos, 50% destes concebem a ausência uma “situação que pode ser evitada/amenizada”; “situação que deveria ter punição” (indicado por 20%); “situação normal” (indicação de 10%) e 20% dos professores apontaram outras (diversas) definições não externadas.

Para complementar as respostas dos sujeitos pesquisados, optamos por apresentar junto a esses resultados as descrições resumidas sobre a(s) causas do absentismo e sempre que foi indicado, apresentar as alternativas que os professores consideram ser viáveis para minimizar os problemas do absentismo que permeiam as referidas escolas envolvidas nesse estudo.

Considerando que dentre os argumentos apresentados pelos professores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista e Escola Municipal Delfino José dos Santos concordaram em sua maioria que o



Absenteísmo docente é uma “situação que pode ser evitada/amenizada” e nas demais respostas apontadas, houve diferentes concepções com diferentes proporções de adeptos a tais concepções, discutiremos apenas a “situação que pode ser evitada/amenizada” em conjunto e as demais faremos as discussões considerando as concepções de cada professor, uma vez que cada Escola possui suas particularidades. No que concerne as justificativas e sugestões apresentadas pelos professores da Escola 1, destacam-se:

E1P1 – “Melhor comunicação entre coordenação e professor”

E1P3 – “que os profissionais entrem na profissão por amor e não por dinheiro”

E1P4 – “Os professores deveriam olhar mais para os alunos”

E1P5 – “Sempre prestar assistência aos professores, pois em sua maioria são muito cobrados e sempre colocar em evidencia seus grandes feitos também”

E1P6 – “Mais comprometimento e



responsabilidade dos professores”

EIP8 – “Gestão eficiente e bônus salarial para professores”

EIP9 – “Mais cursos de formação continuada para docentes”

EIP10 – “Um acompanhamento dos docentes em busca de saber o que leva a faltar as aulas”

EIP11 – “Falta motivação para o professor”

EIP12 – “Ambiente escolar harmonizado e médicos a disposição dos professores”

EIP13 – “Gestão mais atenta”

EIP14 – “Uma boa justificativa para faltar o trabalho e mostrar ao professor motivos pelos quais não pode faltar”

EIP15 – “Conversar conscientizar sobre faltar somente quando extremamente necessário, haja visto a problemática ao ensino-aprendizagem dos discentes pelo mesmo”

EIP16 – “Ter um olhar com mais humanidade com o professor, pois o mesmo sofre com muita pressão psicológica tanto por colegas no tra-



balho, quanto coordenação e familiares dos alunos”.

Verifica-se que as questões ligadas a: Comunicação; Amor pela profissão docente; compreender a importância do professor e sua continuidade no processo de ensino e aprendizagem; Falta de reconhecimento ao trabalho do professor; Falta de comprometimento de alguns professores; Oferta de mais cursos de formação continuada para professores”; Um olhar criterioso em busca de conhecer os verdadeiros fatores que levam os professores ao absentismo; Ambiente escolar harmonizado; Assistência médica; Gestão humanizada; Trabalho de Sensibilização para que os colaboradores compreendam sua importância e os impactos de sua falta no trabalho” e Empatia por parte de toda a equipe foram fatores apontados como sendo situações que podem desencadear o absentismo quando não são desenvolvidas de forma justa e humanizada e por outro lado po-



dem ser estratégia para minimizar o absenteísmo docente se trabalhadas no cotidiano de forma justa e empática.

Quanto aos argumentos dos professores que atuam na Escola Municipal Delfino José dos Santos, podemos destacar:

E2P1- “Se programar e ter compromisso”

E2P3- “Ter mais cuidado com o porquê está acontecendo essas faltas”

E2P4- “Conscientização e descontos no salário”

E2P5- “Motivação por parte da equipe gestora pode melhorar”

E2P6- “Ambiente escolar acolhedor para que o professor sinta vontade de ir trabalhar”

E2P7- “A conscientização sobre a falta de compromisso, apresentando seus deveres e suas responsabilidades”

E2P8- “Mais cursos de formação continuada”

E2P10 – “Cada um deve ser cons-



ciente do seu papel ou sua função”

Diante dos argumentos apresentados podemos inferir que as questões relacionadas à: Necessidade de o professor reconhecer e assumir suas responsabilidades; aplicar descontos salariais aos faltosos sem respaldo; A ausência de um ambiente acolhedor que se assim o fosse, poderia gerar motivação para estar no trabalho; olhar atento por parte da gestão sobre os reais motivos das faltas ao trabalho e oferta de cursos de motivação foram os principais fatores indicados pelos professores da E2. Entendemos que é necessário a compreensão das consequências negativas que o absenteísmo traz para os resultados organizacionais é quase unânime entre os autores pesquisados, e seus estudos sinalizam para essa direção (FLORES et al., 2016).

De acordo com Flores et al., (2016) é necessário ter um olhar amplo sobre o absenteísmo e os autores comple-



mentam que é necessário considerar que o absenteísmo está quase sempre relacionado a problemas de ordem física e/ou psicológica, influenciando sobremaneira a qualidade de vida dos colaboradores. Neste sentido, fazer o registro das faltas ao trabalho, dos motivos alegados ou das justificativas para essas faltas, bem como fazer o registro dos atrasos ou saídas antecipadas protagonizadas pelos trabalhadores de uma organização, pode gerar dados interessantes ao processo de análise e diagnóstico organizacional do absenteísmo.

A partir da análise e discussões realizados nas respostas e indicativos dos professores sobre as causas e formas de minimizar o absenteísmo nas escolas, afirmamos nossa corroboração com as ideias e indicativos elencados por esses professores que vivenciam de alguma forma essa situação no seu cotidiano e, até sugerimos aos gestores e demais atores educacionais que possam se utilizar desses e outros dados que possam ser coletados nas referidas Escolas



como uma forma de conhecer melhor sobre o absentismo local, suas causas e as estratégias que podem ser utilizadas para minimizar essas questões e seus impactos.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados coletados através dos questionários é possível afirmar que alguns dos professores que participaram do estudo desenvolvem atividades em outras instituições além da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Virgolino Batista ou Escola Municipal Delino José dos Santos e esse fato pode gerar sobrecarga de trabalho devido a dupla ou tripla jornada que podem estar vivenciando, inclusive aos finais de semana, conforme foi mencionado. Se por outro lado, consideramos que uma carga de trabalho excessiva poderá gerar algum grau de negligência com as atividades de planejamento, preparação de aulas e correção de atividades, uma vez que geralmente são ações pedagógicas desenvolvidas no contraturno, por outro lado, a sobrecarga de trabalho daqueles que acumulam atividades em outras instituições pode também gerar cansaço extremo ou adoecimento que geralmente aumenta o índice de absenteísmo docente.



Foi identificado que os principais desafios vivenciados pelos professores no cotidiano escolar estão ligados à: alunos desmotivados, indisciplina dos estudantes e ausência da família no acompanhamento da vida escolar dos estudantes. Em nossa visão, a indisciplina é um problema que permeia escolas de todo o Brasil e suas causas e consequências tem se modificado com o modo de vida da sociedade contemporânea, contudo acreditamos que o apoio e participação ativa dos familiares na vida dos estudantes, poderá em conjunto com a escola minimizar os problemas da indisciplina e a falta de motivação dos estudantes. Embora saibamos que não é fácil e a mudança não acontece repentinamente, entretanto é necessário ações voltadas ao combate ou atenuação de tais problemas que tem se expandido nas escolas e gerado problemas diversos.

Na percepção dos professores, as principais causas do absenteísmo docente estão relacionadas a: falta de acom-



panhamento da família na vida escolar de seus filhos, professores descompromissados, professores que não gostam da profissão, problemas de saúde dos professores devido a árdua profissão que exercem e falta de acompanhamento dos gestores. Neste sentido, complementamos que as causas do absenteísmo docente são complexas e os fatores que podem desencadear essa situação nem sempre podem ser percebidos com antecedência e ser prevenido.

Na percepção dos sujeitos que participaram do estudo as causas do absenteísmo podem estar relacionadas a duas principais vertentes: as causas relacionadas ao descompromisso, falta de identificação com o fazer docente, falta de punição, falta de monitoramento; imprudência entre outros fatores. Outra vertente são as faltas que têm amparo legal, ou seja, relacionadas à problemas de saúde, tratamento médico, situações trágicas que envolve o professor ou alguém que faz parte do seu núcleo familiar ou de



convivência, entre outras causas que estão de alguma forma respaldadas, seja por lei ou pelo bom senso dos gestores diante de determinadas situações.

No que concerne aos professores que costumam faltar suas aulas, embora tenha-se verificado baixos percentuais de professores (25% da E1 e 20% E2) indicando que “nunca faltam suas aulas”, consideramos que a raiz do problema não seja a quantidade de professores que costumam faltar ou àqueles que faltam raramente, mas a questão maior pode estar relacionada a forma de conduzir a situação que na concepção equivocada dos professores (corroborada pelas gestoras), mesmo os professores indicando que faltam frequentemente ou raramente as suas aulas, consideram esse fato uma situação “normal”, uma vez que um professor substituto assume temporariamente sua turma.

Se na percepção da maioria dos professores e gestoras o absenteísmo pode ser “remediado” com o professor



substituto que assume a turma. Na percepção dos estudantes, muitos são os inconvenientes gerados com a substituição do professor regente. Dentre os principais inconvenientes são apontados pelos estudantes: o professor substituto explica de forma não compreensível aos alunos, os substitutos não sabem lidar com o comportamento dos alunos e por não conhecer o ritmo de aprendizagem da turma geralmente aceleram ou retardam a completude do conteúdo e, prejudica o processo de aprendizagem.

Considerando que em um dado momento do estudo a maioria dos professores que participaram do estudo juntamente com as gestoras e os estudantes das duas escolas pesquisadas concordaram que o absenteísmo docente gera impactos negativos ao processo de ensino e aprendizagem e que a substituição de professor sem planejamento poderá representar prejuízos pois o professor substituto não conhece o ritmo de aprendizagem da turma. Em nossa visão a



falta do professor com ou sem aviso prévio, realmente gera impactos negativos no processo de ensino e aprendizagem, entretanto para tentar minimizar esses impactos recomendamos que: uma vez não sendo possível o professor estar em sua aula/turma, que a substituição por outro professor aconteça com prévio aviso e planejamento (salvo casos específicos em que não seja possível avisar previamente); o professor substituto deve estar ciente do conteúdo que está em andamento ou que foi finalizado, para dar continuidade aos demais conteúdos. Além disso o professor regente deverá informar ao professor substituto as peculiaridades da turma, a forma de abordagem mais eficiente e o ritmo de aprendizagem.

Ao assumir uma educação de qualidade o processo de ensino deve estar articulado ao processo da aprendizagem e para que ambos caminhem bem, muitos desafios devem ser superados, contudo é necessário do professor o



seu compromisso, continuidade, dedicação e seu desejo de ensinar e mediar a aprendizagem.

Dessa forma, é válido esforços no sentido de compreender melhor as causas do absenteísmo, suas consequências e buscar alternativas possíveis de minimizar o absenteísmo nas escolas, embora saibamos da complexidade para identificar com exatidão, as diferentes causas e suas relações. Contudo, acreditamos ser necessário um olhar criterioso e empático no sentido de identificar os motivos que causam o absenteísmo e buscar formas que possam combater, prevenir (sempre que possível for), minimizar ou afastar essa situação e seus impactos do âmbito escolar.

O PORQUÊ DO TEMA PESQUISADO (VIDA EDUCACIONAL DA PESQUISADORA)

Diante do exposto, a elaboração desta pesquisa



surgiu da necessidade de investigar fatores que interferem na eficiência do processo de ensino e aprendizagem relacionados ao absenteísmo docente em duas escolas da cidade de Água Branca-PB.

No decorrer da trajetória profissional, entre professora das séries iniciais e finais do ensino fundamental, Secretária de Educação, Gestora Escolar, Coordenadora Pedagógica e Professora universitária de cursos de formação de professor, surgiu a inquietude do tema “Absenteísmo Docente” visto todas estas funções assumidas, estarem diretamente ligadas ao processo de ensino e aprendizagem e, dentro desta perspectiva, o absenteísmo sempre esteve presente. Ao começar, umas das profissões que não pensava assumir era a de professora, mas, ao fazer pedagogia por falta de opção (caso comum atualmente), o que mais marcou minhas trajetórias educativas foi quando, ainda estudante de pedagogia, me deparei com o convite para assu-



mir uma sala de aula, um 2º ano com 23 alunos. Encantada com o convite, pois as belas teorias estudadas no curso de pedagogia já haviam me convencido de que queria realmente ser educadora, deparei-me com a realidade na sala de aula e senti um choque, pois não sabia como agir diante dos problemas de indisciplinas, déficit de atenção, ausência da família, imperatividade, cobrança de gestão e do próprio sistema educacional.

Não conseguia dividir o problema com ninguém, temia a direção e temia a avaliação dos próprios colegas, do tipo: “não serve para ser professora”. O caso foi se agravando, passando seis meses e não me encontrava com meus alunos, ou seja, havia pouca interação e pouca aprendizagem, me decepcionava com as tentativas de práticas inovadoras a cada vez que tentava e não dava certo, sentia um vazio dentro de mim com a sensação de incapacidade.

Diante da situação, sentia uma tremenda angústia



ao ir para escola, o que me restava seriam vagas para absenteísmo, atestados, faltas justificadas sempre, e até mesmo o presenteísmo (presente, mas totalmente ausente do objetivo proposto para o desenvolvimento da aprendizagem). Continuava no curso de pedagogia e na sala de aula, desencantada com a profissão. A essa altura, a síndrome de burnout já se instalara em mim. Burnout é uma palavra inglesa que significa algo ou alguém que deixou de funcionar por esgotamento de energia, exaustão física e mental, em virtude da não adaptação do profissional a um trabalho estressor e com elevada carga tensional (ANDRADE e CARDOSO, 2012). Segundo Freudenberger (1974), o Burnout é uma consequência do estresse ocupacional duradouro, que está relacionado a um conjunto composto por comportamento de isolamento, esgotamento e desilusão do profissional referente ao seu trabalho.

Assim sendo, diante da síndrome de Burnout, en-



trego a sala de aula alegando fracasso, me sentia inútil, frágil, como se não servisse para ser professora. Terminando o curso de pedagogia desiludida, mas, tudo isso me inquietava por não ter conseguido. Observava as colegas professoras que falavam dos desafios da sala de aula com uma naturalidade tamanha. E, diante da angústia com a sensação de incapacidade, peço uma sala de aula no ano seguinte, querendo tentar mais uma vez. E no ano de 1997 estava de volta para lecionar, após um curso de especialização em Psicopedagogia, determinada a fazer diferente. E essa diferença aconteceu. Procurei me apegar aos momentos bons da sala de aula, priorizei o diálogo com a gestão, com as famílias, com o apoio pedagógico, com os colegas professores e, principalmente, com os pequenos meus alunos, sem medo de ser avaliada.

E, diante dessas mudanças, o absentéismo tornou-se ausente enquanto professora. Ao contrário, queria ficar



junto deles, gostava do ambiente. E durante 15 anos fui professora do ensino fundamental, com muito orgulho!

Em seguida, assumindo a Secretaria de Educação do município, me deparei com diversos problemas educacionais, inclusive o absenteísmo docente. Ao sair da direção municipal e assumir a gestão de uma escola me deparei com a mesma dificuldade: O que fazer como gestora com o absenteísmo docente? E mais difícil ainda, sem avisar, o que fazer com os alunos sem professor? Aulas vagas? O que dizer aos pais diante de tal situação? Como cumprir o que traz a LDB (Lei de Diretrizes e Base da Educação), dos

200 dias letivos e 800 horas de aulas? Mandar alunos para quadra esportiva, para laboratório de informática, pedir um favor ao professor que estava em aulas vagas para ficar com a turma, levar os alunos para biblioteca e até improvisar uma aula, tudo isso devido à falta do professor precocemente.



Ao assumir a coordenação pedagógica, os mesmos questionamentos me inquietaram: O que fazer diante do absenteísmo para não afetar o ensino e a aprendizagem? E o presenteísmo, tão presente nas salas de aulas?

Diante do relato de questionamentos e indagações, surge a necessidade de aprofundamento sobre o tema, apesar de poucas pesquisas dentro desta temática ABSENTEÍSMO DOCENTE e uma problemática tão grande e pertinente. Buscou-se uma revisão bibliográfica acerca do assunto, com intuito de aprofundar conhecimentos sobre a tese e promover melhorias para as comunidades escolares das instituições em estudo. Justifica-se pela necessidade de averiguar a inserção do professor na vida escolar e no mundo do discente preparando-o para sua efetiva participação social, levando em consideração a qualidade do ensino, com ênfase no desenvolvimento da aprendizagem, amenizando a ausência docente e discente. A temática apresentada está



impregnada de relevância pessoal, profissional, acadêmica e social, visto que, demais profissionais da área educacional serão contemplados com as contribuições dessa pesquisa.





REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR. G. A. S.; OLIVEIRA. J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. Revista de Ciências Gerenciais, Valinhos, v. 13, n. 18, 2009.

ALMEIDA, F. J. de; ALMEIDA, M. E. B. B. Liderança, gestão e tecnologias: para a melhoria da educação no Brasil. São Paulo, 2006.

ALONSO, M. (Org); QUELUZ, A. O Trabalho docente: teoria e prática. São Paulo: Pioneira, 1999.

ALTOÉ, A. Políticas Institucionais e seus Desdobramentos sobre o Trabalho Docente: Absenteísmo e Presenteísmo. Dissertação (Programa de Pós- Graduação da Pontifícia) Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

ALVES, I. E. P. O Papel da Família Frente à Indisciplina na



Escola: Desafios e Perspectivas. Monografia, 18 f., Curso de especialização em ensino de sociologia no ensino médio Universidade Aberta do Brasil Universidade Federal de Santa Maria. Cachoeira do Sul, RS, Brasil, 2016. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_pt.pdf. https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15775/TCCE_ESEM_EaD_2015_ALVES_INE_IA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 13 de fevereiro de 2018.

ALVES, P. I. B. Satisfação, insatisfação no trabalho dos professores do 1º. Ciclo do ensino básico. Estudo do Concelho de Caldas da Rainha. Dissertação de Mestrado em Supervisão Pedagógica. Universidade Aberta. Lisboa, Portugal, 2010.

ALVES, R. A alegria de ensinar. São Paulo: Ars Poética, 1994.

ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A. O. Prazer e Dor na



Docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. Saúde Soc. São Paulo, v.21, n.1, p.129-140, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v21n1/13.pdf>>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2019.

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. Em Questão. Porto Alegre, v.12, n.1, p.11-32, 2006. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/EmQuestao/article/view/16>>. Acesso em: 22 de nov. de 2019.

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. Em Questão. Porto Alegre, v.12, n.1, p.11-32, 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/EmQuestao/article/view/16>. Acesso em: 22 de nov. de 2019.

ARAÚJO, J. P. Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. Revista FACITEC, Brasília, v. 6, p. 4, 2011.



ARAÚJO, J. P. Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. Dissertação. 112 f. Brasília: Universidade de Brasília; 2012.

ARROYO, M.G. Ofício de mestre: imagens e autoimagens. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

ASIYAI, R. I. Exploring Teacher Absenteeism Dilemma in Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria, 2017.

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.

AUGUSTO, M. H. Regulação educativa e trabalho docente em Minas Gerais: a obrigação de resultados. Educação e



Pesquisa, São Paulo, v. 38, n. 3, 2012.

BARBOSA, M. C. S. Por amor e por força: Rotinas na educação infantil. São Paulo: Artemed, 2000.

BOURDIEU, P. A economia das trocas simbólicas. Org. Sérgio Miceli. São Paulo: Perspectiva, 2007.

BOTTEGA C.G.; PEDROSO R. Saúde Mental dos Professores da Rede de Ensino Público e Gestão: uma relação possível? Revista Ciências do Trabalho, v.3, n.13, p.59-73, 2018.

BRANT, L. C.; GOMES, C. M. O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho. Ciência e saúde coletiva, Rio de Janeiro, n. 4, v. 10, 2005.

BRASIL. Ministério da Educação. Base Nacional Comum Curricular. MEC, Brasília, 2017.



BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência) / Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência [recurso eletrônico: Edições Câmara, Câmara dos Deputados – Brasília -DF, 2015. ISBN 978-85-402-0425-6. Disponível em: https://www.cnmpp.br/portal/images/lei_brasileira_inclusao_pessoa_deficiencia.pdf , Acesso em 30 de novembro de 2018.

BARBOSA, A. Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente. 2011. 208 f. Tese (Doutorado em Educação Escolar) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Araraquara, São Paulo, 2011.

CALÇADA; R. L. Síndrome de Burnout em professores da rede pública do município de Água Fria, Bahia. 2015. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) – Universidade San Carlos, Paraguai, 2015.



CALÇADA; R. L. Síndrome de Burnout em professores da rede pública do município de Água Fria, Bahia. 2015. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) – Universidade San Carlos, Paraguai, 2015.

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.

CAMPOS, D.M.S. *Psicologia da Aprendizagem*. 19 ed. Petrópolis: vozes 1986.

CAMPOS, D. M. de S. *Psicologia da Aprendizagem*. 4ª Ed. Rev. e ampliada. Petrópolis: Vozes, 1972.

CARDOSO, L.S.P. SÍNDROME DE BURNOUT E DO-
CÊNCIA: UMA REVISÃO INTEGRATIVA. *Rev. Expr.*



Catól. v. 8, n. 2, p. 7-14, 2019.

CARLOTTO, M. S. Burnout e o trabalho docente. Revista Eletronica Interação Psy, v.1 n.1 p.12-18. agosto 2003.

CERIBELI, H.B.; OLIVEIRA, I.R.; SILVA, M.C. Uma análise do absenteísmo no setor público brasileiro. Revista Acadêmica São Marcos, v.6, n.2, p.2-20, 2017

CHAUI, M. Convite à filosofia, São Paulo: Ática2003.

CHARLOT, B. Fala mestre. In: NOVA ESCOLA, nº 196, p.15-18, outubro, 2006.

CHARLOT, B. Relação com o saber, Formação dos Professores e Globalização. Porto Alegre: Artmed, 2005.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier,



1999.

CERIBELI, H.B.; OLIVEIRA, I.R.; SILVA, M.C. Uma análise do absenteísmo no setor público brasileiro. Revista Acadêmica São Marcos, v.6, n.2, p.2-20, 2017.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (Em busca do prazer). In: TAMAYO, A.; CODO, W.; BORGES, J.E. (orgs.). Trabalho, organização e cultura. Campinas: Autores Associados, 1997.

CODO, W. Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

COLARES, M. L. I. S.; PACÍFICO, J. M.; ESTRELA, G. Q. (Orgs.). Gestão escolar: enfrentando os desafios cotidianos em escolas públicas. Curitiba: Editora CRV, 2009.

COOPER, C.; DEWE, P. Well-being-absenteeism, Presen-



teism, cost and challenges. *Occup. Med.*, London, v. 58, n.8, p.522-524, 2008.

CORTEZ, P. A. et al. A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. *Cadernos de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 113-22, 2017.

COSTA AC, FREITAS RG. A “economia dos direitos” laborais em professores do ensino básico: os dilemas entre o absenteísmo e os condicionantes para a progressão na carreira. *Revista Labor*, v.1, n.18, p.90-104, 2017.

DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, J. K. Preditores da síndrome de burnout em docentes do ensino privado. *Psico-USF, Bragança Paulista*, v. 19, n. 2, p. 265-275, 2014.

DAVIS, L.E. The Design of jobs. *Industrial Relations*, v. 6, n.1, p.21, 1966.



DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992.

DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DEJOURS, C. O fator humano. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

DELORS, J. (org.). Educação um tesouro a descobrir. 4. ed. São Paulo: Cortez/MEC/UNESCO, 2000.

DEMO, P. Pesquisa e tomada de decisão: casamento, divórcio, estupro. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacional - INEP/ Ministério da Educação - MEC, 4º encontro REDUC, Brasília, 1987.

DEMO, P. Metodologia Científica em Ciências Sociais. 2.



ed. São Paulo: Atlas, 1989.

DIEESE. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda: mercado de trabalho. São Paulo; 2016.

DUBAR, C. A crise das identidades: A interpretação da mutação. Porto: Afrontamento, 2006.

ESTEVE, J. M. Mudanças sociais e funções docente. In: NÓVOA, Antônio. (org.). Profissão Professor. 2. ed. Portugal: Porto Editora, 1999.

EISS, M. L. L. Psicopedagogia clínica - uma visão diagnóstica dos problemas de aprendizagem escolar. 13ª ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.

FERREIRA, R. C., GRIEP, R. H., FONSECA, M. J. M. e ROTENBERG, L. Abordagem multifatorial do absen-



teísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. Rev. Saúde Pública [online]. 2012, vol.46, n.2, pp.259-268. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003489102012005000018&script=sci_abstract&tln-g=pt>. Acesso em: 30 de janeiro de 2019.

FLORES, L. I.; VILELA, L. O.; BORELLI, L. M.; JÚNIOR, E. G.; CAMARGO, M. L. O absenteísmo enquanto indicador para o processo de gestão de pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. R. Laborativa, v. 5, n. 2, p. 47-65, out./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso e 15 de julho de 2018.

FRANCO, M. A. S. Pedagogia como Ciência da Educação. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

FREIRE, P. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática Educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.



FERREIRA, A. B. de H. Aurélio Júnior: Dicionário escolar de língua portuguesa. 2ª edição. Curitiba: Positivo, 2011.

FREUDENBERG, H. J. Staff Burn-out. Journal of Social Issues, Malden, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

GADOTTI, M. História das Idéias Pedagógicas. 8ª Edição, São Paulo: Editora Ática, 2001.

GADOTTI, M. Educação e Poder: Introdução à pedagogia do conflito. São Paulo: Cortez, 2003.

GADOTTI, M. Pensamento Pedagógico Brasileiro. São Paulo: Ática, 2004. GANDIN, D. Escola e transformação social. Rio de Janeiro: Vozes, 1988.

GASPARINI, S.M.; BARRETO, S.M.; ASSUNÇÃO, A.A. O professor, as condições de trabalhos e os efeitos sobre sua saúde. Universidade Federal de Minas Gerais. Educação e



Pesquisa, São Paulo, v. 31, n.2, p. 189-199, 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ep/v31n2/a03v31n2.pdf>>. Acesso em: 03 de abril 2020.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009

GESQUI, L. C. Organização da escola, absenteísmo docente, discente e rendimento escolar. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade) – Pontifica Universidade Católica (PUC), São Paulo/SP. Disponível em:<http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6094>. Acesso em: 01 ago. 2019.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa, 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa, Atlas, 4ª ed, São Paulo, 2002.



GIOMO, D. B.; FREITAS, F. C. T. de; ALVES, L. A.; RO-
BAZZI, M. L. do C. C. Acidentes de trabalho, riscos ocupa-
cionais e absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem
hospitalar. Revista Enfermagem, UERJ, Rio de Janeiro, n.
1, p. 24-29, 2009.

GOMES, M. de O. As identidades das educadoras de crian-
ças pequenas: um caminho do “eu” ao “nós”. Tese de Dou-
torado – Pontifca Universidade Católica (PUC), São Paulo/
SP, 2003.

GORDIS, L. Epidemiologia. 5. ed. Rio de Janeiro: Thieme
Revinter, 2017.

GOUVEIA, A. B.; SOUZA, A. R. de; TAVARES, T. M. O
Ideb e as políticas educacionais na região metropolitana de
Curtitiba. Est. Aval. Educ., São Paulo, v. 20, nº 42, p. 45-58,
2009.



GUERREIRO, M. J. T. L. Gestão do absenteísmo dos enfermeiros do serviço de medicina do centro hospitalar de Cascais. Instituto Universitário de Lisboa, Portugal, 2010.

GUIMARÃES, V. S. Formação e professores: Saberes, identidade e profissão. Campinas: Papiros, 2004.

HILTON, M.; SHERIDAN, J.; CLEARLY, C.; WHITE-FORD, 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.

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, v.1, n. 1, p. 29-43, 2011.



LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. Fundamentos de Metodologia científica. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de. Fundamentos de metodologia científica 1. Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 118, p.65-88, 2003.

LARCÃO, I. Professores reflexivos em uma escola reflexiva. Ed. Cortez, 2003.

LIBÂNEO, J. C. Adeus professor, adeus professora? novas exigências educacionais e profissão docente. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001.



LIBÂNEO, J. C. Ainda as perguntas: o que é pedagogia, quem é o pedagogo, o que deve ser o curso de pedagogia. In: PIMENTA, S. G. (Org.). Pedagogia e pedagogos: caminhos e perspectivas. São Paulo: Cortez, 2002.

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA J. F.; TOSCHI, M. S. Educação Escolar: políticas, estrutura e organização. São Paulo: Cortez, 2009.

LIMA, A. R.; PEDRONI, G. Fatores que impactam absenteísmo e rotatividade dos colaboradores da empresa Cardan Sistemas Ltda. Revista Global Acadêmica. Esp. em Administração e Gestão de Pessoas, 2013.

LIMA, B. H. Presenteísmo em unidades operacionais. Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP, Marília, ano 2012, ed. 10, dez. 2012.

LIMA, F. R. C. de. O absenteísmo no poder judiciário cea-



rense: o caso do tribunal de justiça do estado do Ceará. 34f. Monografia (Especialização em Administração Judiciária) – Universidade Estadual Vale do Acaraú, Fortaleza. 2009. Disponível em: <<https://esmec.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2014/12/FranciscoRog%C3%A9rio-Cezario-de-Lima.pdf>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

LIMA, M. de F. E. M.; LIMA-FILHO, D. de O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. Ciências & Cognição, v. 14, n. 3, p. 62-82, 2009.

LIPMAN, M. A filosofia na sala de aula. São Paulo: Nova Alexandria, 1994.

LIPP, M.E.N; JÚNIOR, L. E. G. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. Psicol. Estud., v.13, n.4, 2008.

LOPES, K. R.; MENDES, R. P.; FARIA, V. L. B. (Orga-



nizadoras). Livro de Estudo: Módulo III. PROFINFANTIL
Brasília: MEC. Secretaria de Educação Básica, 2006.

LOPES, V. G. Linguagem do Corpo e Movimento. Curitiba,
PR: FAEL, 2006.

LUCCHESI, M. A. S. A “tramalidade” do poder no cotidia-
no da escola. Dissertação de Mestrado – Pontifica Universi-
dade Católica (PUC), São Paulo/SP., 1994.

LUKESI, C. C. Avaliação da Aprendizagem escolar: estu-
dos e preposição. 13ª ed. São Paulo. Cortez, 2002.

MACHADO, M. L. de A. (org.). Encontros e Desencontros
em Educação Infantil. São Paulo: Cortez, 2008.

MARCHESE, Á.; GIL, C. H. & Colaboradores. Fracasso
Escolar: uma perspectiva multicultural. Porto Alegre: Art-
med, 2004.



MARTINS, G.A.; THÉOPHILO, C.R. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. Atlas, São Paulo 2007.

MARTINS, J. M. M. T. Burnout na profissão docente. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Universidade do Porto. Porto, Portugal, 2008.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas: São Paulo: Papiros, 1999.

MEDEIROS; A.M.; VIEIRA, M.T. Ausência ao trabalho por distúrbio vocal de professores da Educação Básica no Brasil. Cad Saúde Pública. 2019;35 Supl 1:e00171717. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311x00171717>. Acesso em: jan. de 2022.



MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (org.). Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, T. C.; PEREIRA, A. L. Ser professor e manter-se na profissão: um estudo com docentes da educação básica. Educação: Teoria e Prática/ Rio Claro, SP/ Vol. 27, n.55/ p.389-407/ MAIO-AGOSTO. 2017. E ISSN 1981-8106. Disponível em: file:///C:/Users/amand/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/Temppppp11056- Texto%20do%20artigo-66699-2-10-20171119.pdf. Acesso em 13 de setembro de 2018.

MILLER, R.; MURNANE, R.; WILLET, J. Do worker absences affect productivity? The case of teachers. (Cover story). International Labour Review, v. 147, n. 1, p.71-89, 2008. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/>



abs/10.1111/j.1564- 913X.2008.00024.x>. Acesso em: 21 de Abr. de 2021.

MILLER, R.; MURNANE, R.; WILLET, J. Do worker absences affect productivity? The case of teachers. (cover story). *International Labour Review*, v. 147, n. 1, p.71-89, 2008. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2008.00024.x>. Acesso em: 21 de Abr. de 2021.

MIRANDA, P. Principais causas do absenteísmo no ambiente de trabalho em Curitiba. 2019. 69 f. Monografia de Especialização (MBA em Gestão Empresarial) – Escola de Gestão e Economia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2019. Disponível em: https://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/23755/1/CT_MBAGE_XVIII_2019_19.pdf.

NÓVOA, A. Formação de professores e profissão docente.



In: António Nóvoa (coord.). Os Professores e a sua Formação. 3ª edição. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1997.

NISHIO, E. A.; BAPTISTA, M. A. de C. S. Educação permanente em enfermagem: a evolução da educação continuada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

OENNING, N. S. XAVIER.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Indicadores de absentismo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 37 (125): 150-158, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Ztc3ngkC4NWHYSZbWbbKL-PP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 25 de fevereiro de 2018.

OLIVEIRA, A. A., et al. O absentismo escolar dos/as professores/as nas escolas primárias da província da Zambézia em Moçambique (2015-2016): uma análise das suas impli-



cações. Rev. Ed. Popular, v.19, n.1, p.144-159, 2020.

OLIVEIRA, A.A.; CULIMUA, A.S.; CARMINATI, C.J. O absenteísmo escolar dos/as professores/as nas escolas primárias da província da Zambézia em Moçambique (2015-2016): uma análise das suas implicações. Rev. Ed. Popular, Uberlândia, v. 19, n. 1, p. 144-159, 2020.

OLIVEIRA, C. L. DE. Descortinando a EJA e suas práticas educacionais: o papel da educação de jovens e adultos no Brasil como modalidade diferenciada de ensino e emancipação dos sujeitos. Dissertação, 117 f. Mestrado em Ciências da Educação. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, 2015.

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. Rio de Janeiro, 2007.



OLIVEIRA, J. M. et al. Riscos e doenças ocupacionais do docente universitário de enfermagem: implicações na saúde do trabalhador. *Rev. Pesqui Cuid Fundam*, v. 5, n. 1, p. 3267-75, 2013.

OLIVEIRA, M. E. “Piorou a diabetes pelo emocional”: precarização do trabalho docente e o adoecimento dos professores paulistas. *Fronteiras & Debates*, v. 1, p.109-123, 2019.

OLIVEIRA, T.F.; LINS, V.L.; SILVA, R. M; FONTOURA, L.V. Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada. *Psicologia Argumento*, v. 34, n. 85, 2016.

OLIVEIRA, Z. R. de. *Educação Infantil: Fundamentos e métodos*. São Paulo: Cortez, 2002.

OLIVEIRA-FORMOSINHO, J. O desenvolvimento profiss-



sional das educadoras infância: entre os saberes e os afetos, entre a sala e o mundo. In: MACHADO, M. L. de A. (org). Encontros e Desencontros em Educação Infantil. São Paulo: Cortez, 2008.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). PISA 2012 results: what makes schools successful? Resources, policies and practices. (Volume IV). 2013. Disponível em: <https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-volume-IV.pdf>. Acesso em 2019.

OST, B.; SCHIMAN, J.C. Workload and teacher absence. *Economics of Education Review*, v. 57, p. 20-30, 2017.

PARO, V. H. *Gestão Democrática da escola pública*. São Paulo: Ática, 1997.

PARO, V. H. *Gestão Democrática da Escola Pública*. São



Paulo: Ática, 2002.

PARO, V. H. Educação como exercício do poder: crítica ao senso comum de educação. São Paulo: Cortez, 2008.

PATTO, M. H. S. A produção do fracasso escolar: histórias de submissão e rebeldia. 1987.

PENTEAD, R. Z.; SOUZA NETO, Samuel de. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. Saúde Soc. São Paulo, v.28, n.1, p.135-153, 2019.

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, nº 2, p. 96-100, 2006.



PÉREZ GÓMEZ, A. O pensamento prático do professor – A formação do professor como Profissional Reflexivo. In: NÓVOA, A. (Org.). Os professores e a sua formação. Lisboa: Instituto de Inovação Educacionale autores, 1992.

PERRENOUD, P. Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens – entre duas lógicas. Porto alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

PERRENOUD, P. Dez novas competências para ensinar/ trad. Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artmed, 2000.

PENATTI, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. II SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2006.

PIAGET, J. Para onde vai à educação. Rio de Janeiro. José Olímpio, 2007. PILETTI, N. Psicologia Educacional. São



Paulo: Ática, 1988.

PINTO, M.; PINTO, A.; SILVA, D. P.; PINTO, T.; QUEIROZ, F. Y; MELO, S. P. Síndrome de Burnout em docentes. Revista Interdisciplinar, v. 8, n. 2, p. 169-177, 2015.

PIMENTA, S. G. et al. A construção da didática no GT Didática—análise de seus referenciais. Revista Brasileira de Educação. 2013.

PIMENTA, S. G. (Org.) Professor Reflexivo no Brasil. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2005. PINTO, A.V. Sete lições sobre educação de adultos. São Paulo: Cortez, 1987.

PNUD (2015). Relatório de Desenvolvimento Humano 2015: O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, USA. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_pt.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2020.



PNUD (2015). Relatório de Desenvolvimento Humano 2015: O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, USA.

PRESTOMED, Controle do Absenteísmo. Disponível em: <<http://www.prestomed.com.br/geral.php?pagina=interno/news.php&tipo=3&codigonoticia=91>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

PORTO, M. do R. S. Função Social da Escola. Escola Brasileira: temas e estudos. Roseli Fischmann (coord) São Paulo: Atlas, 1987.

PORTO, M. A. Absenteísmo - Um Estudo na Administração Pública Estadual. Dissertação de Mestrado. São Paulo: USP, 2006.



PORTO, T.N.R. dos S.; RODRIGUES, T.S.; MENDES, M.M.P.; SOUSA, R. M. M.de; FEITOSA, G.T.; SOUSA, I.D.B.de; NEVES, N.V.P. das; REIS, L.N.dos. Principais causas de absenteísmo por professores: revisão integrativa de literatura. Revista Eletrônica Acervo Saúde/ Electronic Journal Collection Health, v.13, n.1, 2020.

POSSATO, B.C. ABSENTEÍSMO E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE: o que narram os professores? Cad. Pesq., São Luís, v. 25, n. 4, p. 107-127, out./dez. 2018.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. Metodologia do trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2ª ed. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul – Brasil, 2013. 277p.

REIS, R. J. dos. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. Revista de Saúde Pública. São Paulo, v. 37, n. 5, outubro de 2003.



SANCHES, A. P. R.; GAMA, R. P. O mal-estar docente no contexto escolar: um olhar para as produções acadêmicas brasileiras. *Laplage em Revista*, Sorocaba, v. 2, n. 3, p. 149-162, 2016.

SANTANA, F.A.L.; NEVES, I.R. Saúde do trabalhador em educação: a gestão da saúde de professores de escolas públicas brasileiras. *Saúde Soc*, v.26, n3, p.786-797, 2017.

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, 2017.

SANTOS, S. L. dos. As faltas de professores e a organização de escolas na rede municipal de São Paulo. 2006. Dis-



sertação (Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade) – Pontifca Universidade Católica (PUC), São Paulo/SP. Disponível em. Acesso em 28 ago. 2019.

SAVIANI, D. História da História da Educação no Brasil; um balanço prévio e necessário. EccoS – revista Científica, São Paulo, v. 10, nº Especial, 2008.

SAVIANI, D. Escola e democracia. Edição comemorativa. Campinas: Autores associados, 1983.

SEVERINO, A. J. A formação profissional do educador: pressupostos filosóficos e implicações curriculares. ANDE, Ano 10, n. 17, 1991.

SHULMAN, L. S. Those who understand: knowledge growth in teaching. Educational Researcher, v. 15, n. 2, 1986.

SILVA, E.B.F. et al. Transtornos mentais e comportamen-



tais: perfil dos afastamentos de servidores públicos estaduais em Alagoas. 2009. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, Brasília, v. 21, n. 3. p. 505-514, 2012.

SILVA, J.; FISCHER; F.M. Invasão multiforme da vida pelo trabalho entre professores de educação básica e repercussões sobre a saúde. *Rev Saúde Pública*, v.54, n.03, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2020054001547>>. Acesso em: jan. de 2022.

SILVA, N. A. de; PELOZATO, C.; COSTA, A. O absentismo 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.

SMITH, J. *Managing Absenteeism: what you need to know - definitions, best practices, benefits and practical solutions.* Copyrighted Material, july, 2011.



SMITH, J. Managing Absenteeism - What You Need to Know: Definitions, Best Practices, Benefits and Practical Solutions. Copyrighted Material, July, 2011.

SOUZA, D.V.; ZIONI, F. Novas perspectivas de análise em investigações sobre meio ambiente: a teoria das representações sociais e a técnica qualitativa da triangulação de dados. Saúde e Sociedade v.12, n.2, p.76-85, jul-dez 2003.

SPÓSITO, L. S. et al. Saúde e absenteísmo docente: uma breve revisão de literatura. Revista Eletrônica Gestão & Saúde, v. 5, n. 3, p. 2096 - 2114, 2014. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5556075>>. Acesso em: 22 de Mar.de 2021.

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. Disponível em: <https://pm.es.gov.br/Media/PMES/Revista%20Prele%C3%A7%C3%A3o/Revista_Prelecao_Edicao_11.pdf>. Acesso em: jan. de 2022.

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: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 37, 2009, Foz do Iguaçu. Anais Foz do Iguaçu: Anpec, 2009.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2008.

VERGARA, S.C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 14 ed, Atlas, São Paulo, 2013.



VYGOTSKY, L. S. A Formação social da Mente. São Paulo: Martins Fontes, 1998

VYGOTSKY, L. S. Pensamento e Linguagem. S.I: Virtual Books Formato: e-book - Ridendo Castigat Mores, 2002.

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.



Da autora



Clenice Paulino da Silva Batista

Graduada em Geografia e em Pedagogia;

Especialista em Psicopedagogia;

Especialista em Educação, Políticas e Desenvolvimento

Humano;

Especialista em Geografia e História;

Mestre em Ciências da Educação e Práticas Pedagógica;



Doutora em Ciências da Educação;
Professora da rede Municipal de Água Branca- atualmente,
Orientadora Educacional;
Professora de disciplinas pedagógicas na Faculdade de Afo-
gados da Ingazeira- FASP-PE;
Professora mediadora a distância do curso de Pós Lato Sen-
su em Docência na Educação Profissional e Tecnológica do
Instituto Federal Norte de Minas Gerais;
Consultora da Empresa Foco Consultoria.
Vasta experiência como professora em cursos de Gradua-
ção, pós Graduação, e palestras motivacionais na área de
docência.



Política e Escopo da Coleção de livros Humanas em Perspectiva



A Humanas em Perspectiva (HP) é uma coleção de livros publicados anualmente destinado a pesquisadores das áreas das ciências humanas. Nosso objetivo é servir de espaço para divulgação de produção acadêmica temática sobre essas áreas, permitindo o livre acesso e divulgação dos escritos dos autores. O nosso público-alvo para receber as produções são pós-doutores, doutores, mestres e estudantes de pós-graduação. Dessa maneira os autores devem possuir alguma titulação citada ou cursar algum curso de pós-graduação. Além disso, a Coleção aceitará a participação em coautoria.

A nossa política de submissão receberá artigos científicos com no mínimo de 5.000 e máximo de 8.000 pa-



lavras e resenhas críticas com no mínimo de 5 e máximo de 8 páginas. A HP irá receber também resumos expandidos entre 2.500 a 3.000 caracteres, acompanhado de título em inglês, abstract e keywords.

O recebimento dos trabalhos se dará pelo fluxo contínuo, sendo publicado por ano 10 volumes dessa coleção. Os trabalhos podem ser escritos em português, inglês ou espanhol.

A nossa política de avaliação destina-se a seguir os critérios da novidade, discussão fundamentada e revestida de relevante valor teórico - prático, sempre dando preferência ao recebimento de artigos com pesquisas empíricas, não rejeitando as outras abordagens metodológicas.

Dessa forma os artigos serão analisados através do mérito (em que se discutirá se o trabalho se adequa as propostas da coleção) e da formatação (que corresponde a uma avaliação do português e da língua estrangeira utilizada).



O tempo de análise de cada trabalho será em torno de dois meses após o depósito em nosso site. O processo de avaliação do artigo se dá inicialmente na submissão de artigos sem a menção do(s) autor(es) e/ou coautor(es) em nenhum momento durante a fase de submissão eletrônica. A menção dos dados é feita apenas ao sistema que deixa em oculto o (s) nome(s) do(s) autor(es) ou coautor(es) aos avaliadores, com o objetivo de viabilizar a imparcialidade da avaliação. A escolha do avaliador(a) é feita pelo editor de acordo com a área de formação na graduação e pós-graduação do(a) professor(a) avaliador(a) com a temática a ser abordada pelo(s) autor(es) e/ou coautor(es) do artigo avaliado. Terminada a avaliação sem menção do(s) nome(s) do(s) autor(es) e/ou coautor(es) é enviado pelo(a) avaliador(a) uma carta de aceite, aceite com alteração ou rejeição do artigo enviado a depender do parecer do(a) avaliador(a). A etapa posterior é a elaboração da carta pelo editor com o respec-



tivo parecer do(a) avaliador(a) para o(s) autor(es) e/ou coautor(es). Por fim, se o trabalho for aceito ou aceito com sugestões de modificações, o(s) autor(es) e/ou coautor(es) são comunicados dos respectivos prazos e acréscimo de seu(s) dados(s) bem como qualificação acadêmica.

A nossa coleção de livros também se dedica a publicação de uma obra completa referente a monografias, dissertações ou teses de doutorado.

O público terá terã acesso livre imediato ao conteúdo das obras, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização mundial do conhecimento.



Índice Remissivo



E

Educação

página 98

página 234

página 238

página 240

F

Família

página 125

página 127

página 156

página 187



P

Professor

página 121

página 125

página 149

página 200

Profissão

página 136

página 190

página 237





Essa obra organizada é fundamental, porque discute os diversos problemas relacionados com o absentéismo docente e os problemas que isso ocasiona no processo educacional. Assim, podemos perceber diversas estratégias para melhoria do processo ensino e aprendizagem no contexto escolar.



Periodicojs
EDITORA ACADÊMICA