

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA TEREZA APARECIDA CARDOSO NUNES DE  
OLIVEIRA**

**Recursos Humanos**

**Amanda Pinheiro Cardoso**

**Anna Clara Barbosa Pereira e Silva**

**Camille Victória Caetani Brito**

**Fernanda de Souza Menezes**

**Izabelly Santana de Souza**

**Julia Fernanda Palma Lima**

**Niele Barbosa Duarte**

**ABSENTEÍSMO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: Estudo  
de caso da Escola Estadual Cidade de Hiroshima**

**São Paulo**

**2022**

**Amanda Pinheiro Cardoso**  
**Anna Clara Barbosa Pereira e Silva**  
**Camille Victória Caetani Brito**  
**Fernanda de Souza Menezes**  
**Izabelly Santana de Souza**  
**Julia Fernanda Palma Lima**  
**Niele Barbosa Duarte**

**ABSENTEÍSMO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: Estudo  
de caso da Escola Estadual Cidade de Hiroshima**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso Técnico  
em Recursos Humanos da Etec  
Tereza Aparecida Cardoso  
Nunes De Oliveira orientado pela  
Prof. Karen dos Reis Fernandes  
Teixeira, como requisito parcial  
para obtenção do título de técnico  
em Recursos Humanos.

**São Paulo**

**2022**

## DEDICATÓRIA

Primeiramente agradecemos a Deus a oportunidade de poder viver e realizar nossos sonhos e desejos através de sua força diária que é passada para nós a cada manhã. Aos nossos familiares e amigos que nos deram todo suporte e apoio nessa caminhada durante essa fase tão importante de nossas vidas que é o ensino médio, ainda mais sendo integral e integrado ao técnico. Expressamos as nossas homenagens a todos aqueles que acreditaram em nosso trabalho, em destaque aos nossos professores que foram de extrema importância para a conclusão desses três anos, à compreensão e dedicação que tiveram conosco, além de todo conhecimento passado da melhor forma, só temos a agradecer. Em especial, somos profundamente gratos a nossa professora querida Karen Fernandes que acreditou e depositou em nós toda sua confiança mesmo quando nós mesmo não acreditamos. Este TCC só foi concluído através da força e motivação que ela nos deu, segurando nossa mão a cada etapa passada. Todo nosso coração a ti, Karen!

## **RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo apresentar resultados parciais da pesquisa da análise do processo de absenteísmo dos professores nas escolas públicas com foco na Escola Estadual Cidade De Hiroshima. Além disto, busca-se por meio da pesquisa científica compreender os motivos de absenteísmo dos profissionais da educação na unidade escolar e os caminhos que levam a precarização da educação. Analisa-se a relação entre saúde e o processo de trabalho dos professores na unidade escolar, os dados foram coletados por dois métodos: o questionário para os docentes com foco em avaliar suas relações com outros professores, com os alunos e com a gestão escolar, bem como o ambiente escolar; o segundo método foi o questionário para os alunos para analisar a relação entre aluno e professor em sala de aula, as dinâmicas em aula, o conteúdo passado, a dedicação dos docentes ao ponto de vista dos alunos e a qualidade das aulas. Além da pesquisa de campo feita através da disposição da escola para o fornecimento do histórico dos docentes em relação as quantidades de falta e o motivo que as causou.

Palavras chaves: Absenteísmo. Docentes. Educação. Ambiente Escolar. Pesquisa.

## **ABSTRACT**

This paper aims to present partial results of the research on the analysis of the absenteeism process of teachers in public schools, focusing on the Cidade De Hiroshima State School. Moreover, it seeks to understand the reasons for the absenteeism of education professionals in the school unit and the paths that lead to the precariousness of education through scientific research. The data was collected using two methods: a questionnaire for teachers focusing on their relationship with other teachers, students, and school management, as well as the school environment; and a questionnaire for students to analyze the relationship between students and teachers in the classroom, class dynamics, content, teachers' dedication to the students' point of view, and the quality of the classes. In addition to the field research done through the school's disposition to provide the teachers' history in relation to the amount of absences and the reason that caused them.

Key words: Absenteeism. Teachers. Education. School Environment. Research.

## Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. ABSENTEÍSMO.....	8
2.1. Conceito absenteísmo.....	9
2.2. Possíveis causas do absenteísmo.....	10
2.2.1. Idade.....	11
2.2.2. Doenças.....	12
2.2.3. Fatores Sociais.....	14
3. OS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SÃO PAULO.....	15
3.1. Histórico De Recursos Humanos.....	15
3.2. Legislação de Recursos Humanos no Estado de São Paulo.....	16
3.2.1. As diretorias de ensino.....	17
3.2.2. Equipe gestora da unidade da E.E Cidade de Hiroshima.....	17
4. ESTUDO DE CASO: E.E CIDADE DE HIROSHIMA.....	20
4.1. A história da unidade.....	20
4.2. Metodologia.....	20
4.2.1. Resultados e discussão.....	21
4.2.2. Docência, o Espaço e as Relações.....	23
4.2.3. Docência e a Gestão Escolar.....	27
4.2.4. Docentes e discentes.....	27
4.2.5. Pesquisa sobre as faltas e levantamento documental.....	28
4.2.6. Período Integral.....	28
4.2.7. Matéria de Artes.....	28
4.2.8. Matéria de História.....	31
4.2.9. Conclusão de pesquisa de campo.....	33
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

## 1. INTRODUÇÃO

O absenteísmo se caracteriza pela ausência do profissional no ambiente de trabalho e está atrelado as características individuais, interpessoais e organizacionais. Diante do presente estudo buscou-se analisar e identificar os principais fatores relacionados ao absenteísmo na unidade de ensino e, para isso, desenvolveu-se uma pesquisa de caráter exploratório em forma quantitativa bem como um estudo de caso com as faltas e justificativas dos funcionários em matérias apontadas pelos discentes como mais ausentes, a fim de verificar se tal fato seria verídico ou não. Através da análise dos motivos do afastamento temporário ou definitivo das funções laborais, também foi possível identificar a maioria das doenças que causam o afastamento dos profissionais, bem como a identificação das relações no ambiente de trabalho e características da gestão escolar. O estudo delimitou o tema de pesquisa do absenteísmo sob a unidade de ensino escolar no ensino médio, para professores de matérias curriculares e alunos do 1º, 2º e 3º ano do ensino médio. Problemas de saúde que impedem os profissionais de cumprirem suas obrigações, em consequência do adoecimento. Por fim, conclui-se que reduzir o alto índice de absenteísmo na escola estadual, está vinculado ao investimento necessário no estudo e formação permanente do professor e condições físicas e estruturais do ambiente escolar pelos órgãos competentes, na remuneração compatível com a jornada de trabalho do profissional definido no Projeto Político Pedagógico (PPP), além da melhoria nas relações entre discentes, docentes e gestores, visibilizando consideravelmente a diminuição do índice dos trabalhadores que se abstém do cargo seja temporário ou definitivo, para que haja um favorecimento em sua capacidade laborativa e o prazer de atuar no serviço.

## 2. ABSENTEÍSMO

Segundo Souza (2007), absenteísmo é uma palavra de origem francesa, absentéisme que significa pessoa que falta ao trabalho por inúmeros motivos. Percebe-se que o autor aborda que o absenteísmo está relacionado a todos os fatores que resultam na ausência do funcionário na empresa, incluindo até mesmo as ausências chamadas de legais, como férias, licença maternidade, entre outros. (“em uma empresa do ramo de saúde RESUMO - PGSS Kroton”)

Absenteísmo é as faltas dos funcionários na empresa, induzindo o empregado a faltar e que em diversas situações acontece de o funcionário fazer a desistência do trabalho. De acordo com Paulino et al. (1981) entende o absenteísmo como “a ausência dos trabalhadores ao trabalho, naquelas ocasiões em que seria de esperar a sua presença, por razões de ordem médica ou quaisquer outras. Absenteísmo doença será a ausência ao trabalho atribuída à doença ou lesão acidental.” (p. 1)

A origem do absenteísmo se deu com a chegada da revolução industrial, que ocorreu em meados do século XVIII (século 18), nessa época foi muito comum a migração das pessoas do campo para a cidade principalmente pelas melhores oportunidades de trabalho, logo essa palavra passou a ser aplicada aos trabalhadores com tendências a faltar ao serviço. Nesse momento também surgiu o trabalho assalariado o qual propiciou direitos e deveres aos trabalhadores, conseqüentemente surgiram os sindicatos, com a finalidade de unir o proletariado ao redor de reivindicações comuns, sendo elas: proteção ao trabalho das mulheres e das crianças, regulamentação da jornada de trabalho (que ficou reduzida entre 8 e 10 horas), direito à assistência médica e hospitalar e liberdade de expressão e de organização.

Outras características marcantes decorrentes desta revolução foram à linha de produção, em que cada ausência passou a ser vista como comprometedora da qualidade e do produto final e a substituição da mão de obra por máquinas e equipamentos gerou maior desemprego. (Siqueira, 1984)



## 2.1. Conceito absenteísmo

De uma forma literal, o absenteísmo se caracteriza pelo tempo ausente ou afastado de um funcionário sobre seu expediente de trabalho. Termo utilizado pelos Recursos Humanos, absenteísmo significa estar fora, ou seja, se abster de alguma atividade do trabalho. Ocorre que o funcionário pode haver diversas razões que o levaram a não comparecer ao trabalho, em variadas vezes são problemas pessoais ou causados pela própria empresa.

As faltas dos funcionários são classificadas de acordo com o motivo apresentado para a ocorrência. Pode-se ser classificado como faltas justificadas aquelas onde o motivo se dê com antecedência a empresa, como as consultas médicas agendadas. As injustificadas, por sua vez, é quando não ocorre o aviso prévio para a ausência dele. E o chamado presenteísmo, nome dado para quando o profissional está presente no ambiente de trabalho, mas não mostra rendimento no serviço. E as faltas abonadas, que consistem na prerrogativa de cada servidor público faltar seis dias úteis no período de doze meses, sem prejuízo dos vencimentos e limitada a uma falta por mês, porém, foi-se publicado no Diário da Justiça Eletrônico (DJE) que a partir de novembro de 2021 não haveria mais faltas abonadas no TJ-SP.

Por inúmeros fatores a falta não justificada pode ser cometida, dentre eles, os que se destacam são: problemas de saúde (sejam eles causados ou não pelo serviço) como gripes e resfriados ou estresse, compromissos fora do serviço, insatisfação com o emprego ou ambiente em que trabalha, bullying, baixa remuneração, conflitos e outros. Conforme Vasconcelos (2001) engloba, desde as questões de infraestrutura e materialidade física dos locais de trabalho, passando pela biossegurança e as pressões psicológicas da função, visto que a violência simbólica, psicológica e física. Muitas das vezes são mais prejudiciais à saúde do trabalhador, do que uma agressão que ocorre por outros meios. Essas faltas interferem diretamente na dinâmica de trabalho da empresa, uma vez que as equipes precisam operar com menos membros e as etapas de criação e produção sofrem alterações de última hora. Isso aumenta o risco de surgirem limitações e eventuais problemas no processo. Por essa razão, é necessário manter a calma para definir estratégias a fim de contornar essa situação.

Segundo Siqueira, 1984 “Mesmo com tantas mudanças, percebeu-se que embora os trabalhadores já houvessem adquirido direitos, eles ainda sofriam grande pressão, gerando maiores ausências ao trabalho por doenças e acidentes. ”

Estudos brasileiros comparam as ausências com as situações de trabalho dos professores, que contribuíam nas ocorrências de esgotamento físico, exaustão emocional, problemas vocais e osteomusculares. Os diagnósticos de transtornos psiquiátricos, foram os que mais houve solicitações de afastamento.

Com base nos dados da Secretária da Educação de São Paulo, estima-se que 56% dos educadores que atuam na rede estadual, faltaram por apenas um dia ao trabalho no final do ano de 2019. Porém, apenas 6% encontravam-se de licença prêmio ou gestante e 1,2% se afastaram devido a problemas de saúde, doenças, acidente no trabalho ou falecimento de algum membro familiar.

O absentismo do educador muda o cotidiano do educando, visto que o tempo de produtividade do ensino é reduzido, com o intuito de adequar técnicas e estabelecer disciplina na sala de aula. Apesar de comunicar a rede escolar com antecedência, afeta nas despesas de convocar um novo profissional e instruí-lo sobre o progresso das classes.

## **2.2. Possíveis causas do absenteísmo**

Gradualmente, os professores, tem sido cobrado a realizar atividades extracurriculares, a fim de tornar a comunidade mais participativa e atender as necessidades dos pais e alunos de forma a evitar declínio no desempenho escolar. Resultando no aumento de responsabilidades que não condizem com a carga horária remunerada dos professores, fazendo com que trabalhem além do expediente, sem ter reconhecimento da profissão. (COSTAAC e FREITASRG, 2017).

A precariedade nos recursos e no ambiente de trabalho, é outro fator que agrega para o aumento de risco e o desenvolvimento de problemas a saúde. O excesso de alunos dentro das salas de aulas, pode acarretar conflitos entre docentes e acadêmicos, tornando o ofício complicado e estressante para o professor. Levando este a ter uma precária qualidade de vida e deixando exposto ao risco

de desenvolver doenças ocupacionais, como: depressão, insônia, ansiedade, entre outros. (VIDALERF, 2017)

[...] professores e escola encontram-se confrontados com novas tarefas: fazer da escola um lugar mais atraente para os alunos e fornecer-lhes as chaves de uma compreensão verdadeira da sociedade da informação. Os problemas da sociedade envolvente, por outro lado, não podem mais ser deixados à porta da escola: pobreza, fome, violência, droga entram com os alunos nos estabelecimentos de ensino, quando até há pouco tempo ainda ficavam de fora com as crianças não escolarizadas. (DELLORS, 2006, p. 154)

Com a modernização nos ensinamentos pedagógicos, é essencial que docentes busquem equilibrar os meios tradicionais de ensino com as modernidades da atualidade. A inserção da tecnologia na educação, possibilita uma difusão de conhecimentos e habilidades nos recursos de informática aos acadêmicos, fornecendo inúmeras oportunidades em seu futuro. (DELLORS, 2006, p. 154)

As causas do absenteísmo são versáteis, é primordial ter conhecimentos necessários para analisar todos os fatores que levam os docentes a serem ausentes dentro da educação. (NOGUEIRA, 1980).

### **2.2.1. Idade**

A idade é um dos principais fatores que os autores apresentam em seus estudos relacionados ao absenteísmo.

A presunção de que, docentes mais jovens são mais saudáveis e menos insalubres para as instituições, do que docentes mais velhos, que possam apresentar um estado debilitado de saúde. Sendo assim, as instituições tendem a buscar pessoas jovens para trabalhar, evitando o absenteísmo por motivos de saúde.

Grande parte dos autores afirmam o oposto, o absenteísmo por doenças é mais comum entre os trabalhadores mais jovens do que nos mais velhos. Souto (1980)

e Couto (1982) apresentam que, o absenteísmo ocorre com mais frequência na faixa etária dos 18 a 35 anos, e com menor frequência a partir dos 40 anos.

### **2.2.2. Doenças**

De acordo com a Organização Internacional de Trabalho (OIT), a carreira de docentes é avaliada como uma das mais estressantes, se tornando uma profissão de risco a saúde.

A carreira de docentes demanda muito do uso vocal, sendo a voz o seu principal instrumento de trabalho. Por tanto, resulta em diversos problemas na saúde do professor, devido à falta de preparo vocal e um complexo de condições nada favoráveis dentro do ambiente de trabalho.

Os riscos ocupacionais que trazem prejuízos à voz e à saúde dos docentes podem estar relacionados ao ambiente de trabalho (ruído no ambiente escolar, choque térmico, ventilação inadequada do ambiente, exposição a produtos irritativos das vias aéreas superiores e presença de poeira no local de trabalho) e à organização do trabalho (jornada de trabalho prolongada, acúmulo de atividades ou de funções, demanda vocal excessiva, ausência de pausas durante a jornada, falta de autonomia). (FERREIRA; ALVES; ESTEVES; BISERRA, 2012, p. 3)

Os autores mostram outro fator que também deve ser observado, o biológico como envelhecimento, alergias, infecções das vias aéreas superiores, refluxo laringo-faríngeo, influências hormonais, medicações, etilismo, tabagismo e desidratação. (FERREIRA; ALVES; ESTEVES; BISERRA, 2012)

Durante os anos 80, os sintomas por doenças osteomusculares começaram a se sobressair no Brasil, se tornando um grande problema para a saúde pública, obtendo aumento nos números e relevância social. As Lesões por Esforços Repetitivos e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT), são a segunda maior causa por afastamentos laborais e que vem se apresentando epidêmico no Brasil e em outros países. As LER/DORT são

danos consequentes pelas atividades repetitivas, de modo excessiva ao sistema osteomuscular.

Nos docentes, as lesões que se mostram mais comum são a protrusão da cabeça e dos ombros, a hiperlordose cervical e lombar, a cervicobraquialgia, a lombociatalgia, as algias vertebrais, a bursite do ombro, a escoliose, as tendinopastia do punho e as síndromes compressivas do complexo punho – antebraço. (MANGO; CARILHO; DRABOVSKI; JOUCOSKI; GARCIA; GOMES, 2012)

Os sinais e os sintomas referidos englobam dores, parestesias, limitações funcionais, inflamação, diminuição da força muscular (principalmente no tronco e nos membros inferiores), tensão muscular (principalmente no pescoço e na cintura escapular), retrações musculares e limitações articulares, câibras, cefaleia, problemas circulatórios, irritabilidade geral e estresse orgânico e mental (10), além de sensação de peso e fadiga. (MANGO; CARILHO; DRABOVSKI; JOUCOSKI; GARCIA; GOMES, 2012, p.3)

Em uma análise feita pelo Centro de Estudos de Saúde do Trabalhador (CESAT), nos anos de 1991 a 2001, mostra que o afastamento dos professores em suas atividades, podem estar associadas as devidas condições expostas dentro do ambiente de trabalho, pelo fato de ficar muito tempo em pé ou de não estar em ambientes ergonômicos. (MANGO; CARILHO; DRABOVSKI; JOUCOSKI; GARCIA; GOMES, 2012)

Levando em consideração que grande parte dos grupos são do sexo feminino, é importante destacar os impactos do estresse na saúde da mulher. Efeitos como: tensão pré-menstrual, amenorreia, cefaleia, melancolia climatérica, frigidez, anorexia, bulimia, neurose de ansiedade e psicose depressiva. Esteve (1999) também retrata a existência da Síndrome de Burnout entre os docentes. A síndrome de Burnout, segundo o Ministério da saúde é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

### **2.2.3. Fatores Sociais**

Estudos de Couto (1982), afirma que, é muito comum pressupor que trabalhadores que apresentam status socioeconômicos mais baixos, tendem a aumentar o absenteísmo devido a situação precária domiciliar ou alimentícia, encontrando-se propensos a doenças e adversidades perante a esta situação, o que se mostra ao contrário. Os status socioeconômico, não é o fator social que se apresenta susceptível ao absenteísmo. Na atualidade brasileira, em casos específicos, o que diminui o absenteísmo é o medo de perder o emprego.

### **3. OS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SÃO PAULO**

#### **3.1. Histórico De Recursos Humanos**

De acordo com a Evolução da Gestão de Recursos Humanos no Brasil, O Recursos Humanos passou-se por diversas fases. Mais precisamente, se forem observados os objetivos e os métodos utilizados na gestão de recursos humanos, pode – se caracterizar a existência de 5 fases distintas que são designadas de contábil, legal, tecnicista, administrativa e estratégia. A análise dessas fases identificando – se o quanto representou a evolução do Recursos Humanos em meio a tecnologia ao longo de alguns anos, no contexto brasileiro.

A Fase Contábil ou pré-histórico em 1930, foi-se as fases pioneira de gestão pessoal, se caracterizou pela preocupação única com custo, os colaboradores eram apenas vistos sob o enfoque contábil. O trabalhador era mais que uma “conta”, fechada no momento em que deixava de trabalhar.

A Fase Legal, como a partir de 1930, a leis trabalhistas foram se intensificando e se desenvolvendo, a fase Contábil incorporou novas funções em relação aos direitos dos trabalhadores, os quais passaram-se então serem definidos institucionalmente. Essa fase passou-se a ser considerada legal ou jurídica – trabalhista, pelo fato de que a gestão pessoal passou a ser concentrada no cumprimento das leis trabalhista.

Fase Tecnicista, se concentrou na entrada de empresas multinacionais no Brasil, cujos países de origem se encontravam em fase mais avançada da gestão de pessoal, alterou o “status quo” dessa área no Brasil, a partir dos anos 50, introduzindo técnicas de administração de pessoal. Surge a fase Tecnicista (ou tecnológica como chamada Fernandes, 1985:13, citando Cordeiro, Balcão e Guilguer).

Fase Administrativa, por volta de 1965, tem início a fase chamada de Administrativa, poderia também ser chamada de sindicalista, pelo momento histórico, o Estado exercia um grande controle sobre as relações do empregado e empregador. Intervindo na formação profissional, na legislação previdenciária,

na política salarial e na organização sindical, nós anos 60, impedia a mobilização dos trabalhadores, que não podiam exercer a defesa de seus interesses, e ao mesmo tempo, para o desenvolvimento e a capacitação dos profissionais de recursos humanos, que viam presos a uma legislação que não dava espaço para atuação.

Fase Estratégica, a partir de 1985, perspectiva histórica facilita a visualização das quatro fases pelas quais passou a questão de recursos humanos, essa fase caracteriza-se pela participação estratégica e efetiva dos Recursos Humanos no planejamento estratégico da empresa, com o objetivo de atuar diretamente na busca dos resultados. Assim, Albuquerque (1987:213), diz que “embora os resultados da pesquisa não evidenciem uma ligação forte entre o Planejamento Estratégico de Recursos Humanos e o Planejamento Estratégico, já se configura uma tendência de aceitação do Planejamento Estratégico de Recursos Humano, por parte alta de administração das empresas amostra”.

### **3.2. Legislação de Recursos Humanos no Estado de São Paulo**

De acordo com Decreto Nº 64.152 da assembleia legislativa do Estado De São Paulo, no Artigo 103, a Coordenadoria de Recursos Humanos do Estado tem diretamente a atribuição tem formular, avaliar, analisar o desempenhos pessoais, planejamentos, estruturar e acompanhar dados, gerar informações, criar indicadores relativos aos recursos humanos, promover mecanismos que garantam a valorização e a melhoria do desempenho do servidor, acompanhar e sistematizar a legislação afeta à unidade, estabelece a ação de requisitos para provimento de cargos e preenchimento de empregos e funções. Conforme no artigo 121, tem a continuação do Departamento De Recursos e Gestão de Pessoas que assegura:

“IX – Elaborar normas, procedimentos, instrumentos e metodologias de gestão estratégica de pessoas e competências;

X – Acompanhar o desenvolvimento e propor melhoria na organização e no funcionamento da Secretaria da Fazenda



e Planejamento, envolvendo, além de outras intervenções relacionadas, a gestão de pessoas e competências;

XI – planejar, gerenciar, coordenar, controlar e executar as atividades inerentes à administração de vida funcional;

XII – orientar tecnicamente a atuação dos Núcleos de Recursos Humanos, dos Centros Regionais de Administração, em consonância com as diretrizes pertinentes.” (Decreto Nº 64.152, de 22 De março de 2019)

### **3.2.1. As diretorias de ensino**

De acordo a estrutura de organização da diretoria de ensino – região centro no site da Secretaria da Educação, tem respectiva nas áreas de circunscrição e em articulação com as unidades centrais da Secretaria. Tem essencialmente atribuições de monitorar os indicadores de desempenho das escolas para atingir as metas da Secretaria, supervisionar e ter acompanhamentos das escolas com foco dos cumprimentos de programas políticos, desenvolvimento do ensino e a disponibilidade de material e de recursos humanos. Em seguimentos de subsidiar a elaboração dos regimentos das escolas, acompanhar a direção das escolas com serviços que atenda os alunos e implementar, em articulação com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores, programas de educação continuada de docentes e demais servidores da Diretoria de Ensino;

### **3.2.2. Equipe gestora da unidade da E.E Cidade de Hiroshima**

Segundo o Plano de Gestão da Escola E.E Cidade De Hiroshima do ano de 2019, no Conselho Deliberativo e ao Conselho Fiscal concedido a organização é formada por:

**Diretor do Patrimônio:** Giselia Pinheiro Dos Reis

**Presidente:** Roseli Rita Fernandez

**Conselheiros:** Cristiano Marcelo Dos Santos, Giselia Pinheiro Dos Reis, Giussep Carlos Cicale, Gledys de Gois, Isabel Cristina Rodrigues Da Silva, Maria

Aparecida Souza Oliveira, Maria Lúcia Calado Ogeda, Regina Miranda Chagas De Souza e Vanderlúcia Sena Máximo Dos Santos.

<b>CONSELHO FISCAL</b>	
<b>Conselheiros</b>	Jacqueline Caldos Beires
	Maria Aparecida Souza Oliveira
	Vanderlúcia Sena Máximo Dos Santos

<b>DIRETORIA EXECUTIVA</b>	
<b>Diretoria executiva</b>	Viviane Santiago Gajewski
<b>Vice-diretor executivo</b>	Sonia Aparecida De Oliveira Santos Souza
<b>Secretário</b>	Gledys de Gois Gurgel Tadini
<b>Diretor Financeiro</b>	Reinaldo Bernardino De Sena
<b>Vice-diretor financeiro</b>	Isabel Cristina Rodrigues Da Silva
<b>Diretor cultural</b>	Giuseppe Carlos Cicale
<b>Diretor de esporte</b>	Regina Miranda Chagas De Souza
<b>Diretor social</b>	Cristiano Marcelo Dos Santos

## **PLANO DE GESTÃO**

<b>NÚCLEO DE DIREÇÃO</b>	
<b>Diretor</b>	Roseli Rita Fernandez
<b>Vice-diretor</b>	Cristiano Marcelo Dos Santos
	Eunice De Almeida Souza
	Eduardo Santiago De Morais

<b>NÚCLEO TÉCNICO PEDAGÓGICO</b>	
<b>Professor Coordenador</b>	Marta Betânia Gomes
	Reinaldo Bernardino De Sena
<b>Professor Coordenador/PCG</b>	Prejudicado
<b>PCA</b>	Prejudicado
<b>PC (CEL)</b>	Prejudicado
<b>Professor Da Sala De Leitura</b>	Isabel Cristina R Da Silva Nicolé
<b>PMEC</b>	Prejudicado

## **4. ESTUDO DE CASO: E.E CIDADE DE HIROSHIMA**

### **4.1. A história da unidade**

Segundo o plano de gestão escolar, a unidade de ensino foi criada no ano de 1969 - Decreto n°.51.334, de 29/01/1969. Publicado em DOE de 31/01/1969. Pelo Governador do Estado de São Paulo, Roberto Costa de Abreu Sodré, teve nome de criação de Ginásio Estadual de Itaquera I, com data de instalação e com início de funcionamento no prédio do Grupo Escolar Álvares de Azevedo.

Em 21/01/1971 passou a se denominar-se Cidade de Hiroshima, por decreto do senhor Governador do Estado de São Paulo, Roberto Costa de Abreu Sodré, publicado em 23/01/1971. Em setembro do mesmo ano passou a funcionar em seu prédio próprio que se encontra atualmente. 1976 passou a denominar-se Escola Estadual de 1° e 2° Cidade de Hiroshima. Em 1978 concedeu-se autorização de funcionamento de Habilitação Específica em nível de 2° grau para o Magistério. Resolução n°. 11 de 27/01/1978. Publicada em 01/02/1978- DOE e em 1979 autorização de funcionamento de Habilitação Profissional em nível de 2° Grau para Técnico em Contabilidade. Resolução n°. 24 de 14/03/1979. Publicada em 15/03/1979 - DOE. No ano de 1981 teve autorização de funcionamento de Habilitação Profissional em nível de 2° Grau para Técnico em Secretariado. Resolução n°. 40 de 18/03/1981. Publicada em 19/03/1981 - DOE. No mesmo ano, teve autorização de funcionamento da Educação de Jovens e Adultos - EJA. E em 1996 passou a denominar-se Escola Estadual CIDADE DE HIROSHIMA.

Atos legais: Decreto de Criação: Decreto n.º 51.334, de 29/01/1969. Publicado no DOE de 31/01/1969. Ato de instalação:00/00/00.

### **4.2. Metodologia**

Com o objetivo de contextualizar ideias através de referências teóricas e de natureza aplicada, valeu-se de utilização destes conhecimentos para aplicação no aprofundamento do estudo em etapas seguintes, com finalidade de interpretar o objetivo de estudo através de informações.

A abordagem utilizada se dera de natureza quantitativa. Dessa maneira, Fonseca apud Gerhardt; Silveira (2009) afirma que “os resultados podem ser quantitativos. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa”.

A pesquisa também foi realizada através de um procedimento técnico de levantamento, de acordo com Gil (2006) o levantamento pode ser caracterizado pela interrogação de um grupo de pessoas, com o objetivo de conhecer certos comportamentos.

A coleta dos dados com os estudantes do Ensino Médio, do 1º ano, 2º ano e anos finais, bem como os docentes da unidade de ensino foi realizada através do método de Questionário, onde Gil (2006, p.128) conceitua questionário como sendo “técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo como objetivo conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas”. O estudo utilizou-se de amostragem estratificada, onde “caracteriza-se pela seleção de uma amostra de cada subgrupo da população considerada”.

Tendo posse dos dados coletados, realizou-se uma criteriosa análise dos dados com vistas à identificação das principais ocorrências de abstenção por parte dos docentes e suas possíveis causas dentro da unidade escolar.

#### **4.2.1. Resultados e discussão**

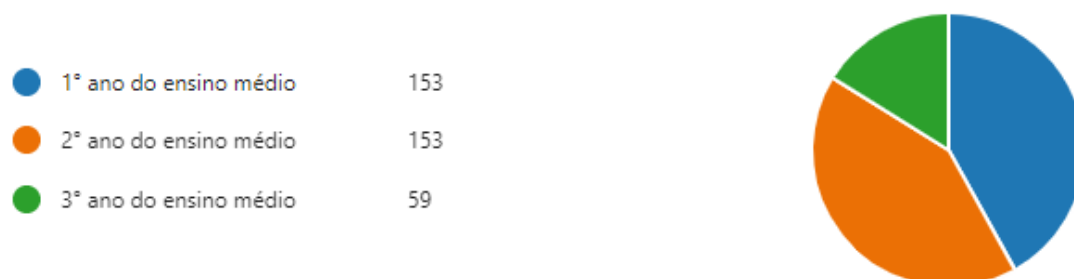
Foram aplicados 401 questionários, sendo 365 deles para jovens de distintas turmas da unidade de ensino e, 36 para professores que lecionam na escola no ano vigente. O questionário com os docentes e discentes foi desenvolvido com base no estudo apresentado anteriormente, onde buscasse a compreensão do absenteísmo dos profissionais da educação e suas possíveis causas, com foco na opinião dos alunos e professores.

O questionário foi estruturado com perguntas de múltipla escolha e aplicado com 365 jovens estudantes do Escola Estadual Cidade de Hiroshima. Buscou-se aplicar o questionário com alunos do ensino médio de todas as turmas, no que

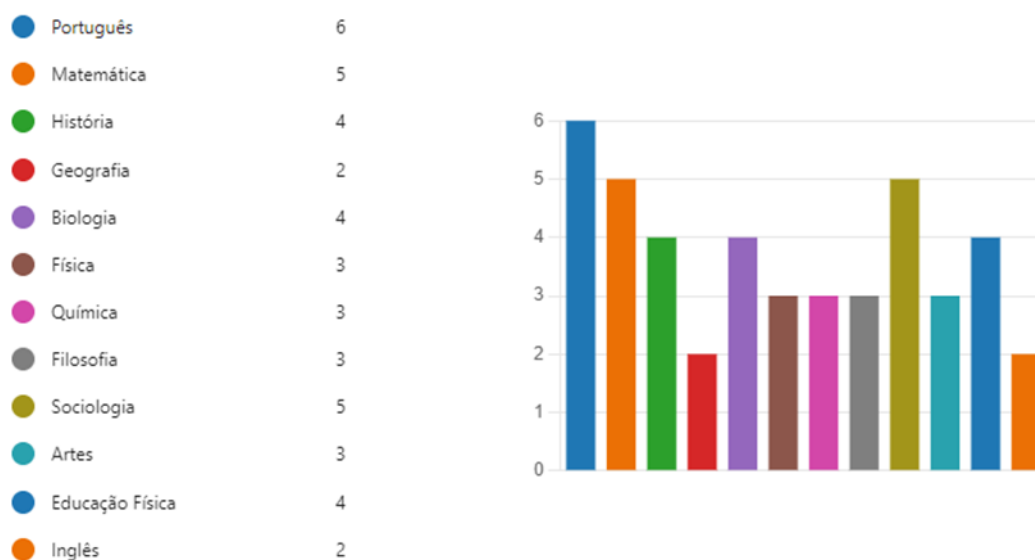
tange à opinião de cada respondente. Foram entregues 365 questionários, do qual os 365 foram respondidos, totalizando 100% de sucesso nas respostas.

A pesquisa se limitou a analisar alunos do ensino médio, estudantes do 1º, 2º e 3º grau do ensino médio. Deste modo, obrigatoriamente todos os docentes puderam ser avaliados por seus discentes.

Sendo assim, dos 365 estudantes que responderam ao questionário, 42% (153) se declaram do 1º ano, outros 42% (153) do 2º ano e 16% (59) responderam que estão no 3º ano do ensino médio. Ficando por tanto:



Já os docentes, dos 36 questionários respondidos, 6 responderam lecionar na matéria de português, 5 em matemática, 5 em sociologia, 4 em história, 4 em biologia, 4 em educação física, 3 em física, 3 em química, 3 em filosofia, 3 em artes, 2 em geografia e 2 em inglês. Ficando por tanto:



Vale ressaltar que há profissionais que possam lecionar em mais de uma matéria na mesma unidade de ensino.

#### **4.2.2. Docência, o Espaço e as Relações**

Cavalheiro e Tolfo (2011) defendem que o afastamento do trabalho ocorre quando a pessoa é considerada incapacitada de trabalhar, seja por motivos relacionados à acidente, seja por doença de caráter físico ou psíquico.

Ao serem questionados se já tiveram algum pico de estresse dentro do âmbito trabalhista, dentre os entrevistados, 75% deles disseram que sim, já tiveram, enquanto apenas 25% deles responderam que não. Indo mais afundo, os perguntamos se já tiveram que se exceder em sala de aula e dentre as alternativas somente 8% (3) disseram que nunca se exaltaram, 28% (10) que poucas vezes, 47% (17) sendo a maior somatória como algumas vezes e 17% (6) responderam que muitas vezes. Para saber a opinião dos jovens a respeito, os perguntamos se já haviam presenciado algum momento de estresse de um professor e com grande discrepância 91% (333) afirmaram que sim, enquanto apenas 9% (32) discordaram.

Também foi perguntado se já houve vezes em que o profissional deixou de comparecer ao serviço por não se sentir bem emocionalmente e/ou psicologicamente e dentre os resultados foram apontados que 69% (25) deles não e 31% (11) que sim, já houve ao menos uma vez.

Ao questionados se já ocorreram aulas que o profissional apesar de estar em sala de aula não se sentia presente de fato devido a um desgaste psicológico, 64% (23) responderam que sim, enquanto 36% (13) apontaram que não. Conjuntamente, perguntamos a eles se conheciam alguém que já se absteve da docência que 78% dos profissionais afirmam que sim, conhecem alguém e 22% deles afirmaram que não.

Desta vez quando perguntado aos jovens entrevistados se na opinião deles a estrutura da escola era adequada (banheiros, quadras, refeitório, salas e auditórios) e para 76% (276) deles a resposta é não, quanto aos 24% (89) restantes dos jovens acham que sim. Também os perguntamos sobre o fácil acesso as salas de informática, biblioteca e laboratórios da unidade, e 64% (233) dos entrevistados afirmaram não haver um fácil acesso a estes locais, enquanto 36% deles responderam que sim, tem-se um fácil acesso.

E quando questionado aos estudantes sobre a necessidade do espaço de lazer na escola, quase que por um resultado parcial 95% (347) dos jovens disseram que sim, acham necessário e somente 5% (18) deles contradizerem dizendo não haver. Além disso, foi pedido para que eles avaliassem de 0 a 5 sendo 0 sendo pouco importante e 5 muito importante, qual nota eles dariam para a importância do ambiente para um bom aprendizado, e o resultado médio entre as respostas obtidas foi de 4.27, induzindo a interpretação de que para eles, é muito importante.

Os docentes, ao perguntados sobre a concordância com a frase “O aluno é quem faz escola?”, responderam, 89% deles (32) que sim, concordam com a afirmação, e 11% (4) que não concordam com a afirmação. Entre tanto, indo mais a fundo entendemos que a afirmação não é verdadeira, pois sabemos que a unidade escolar funciona como uma pirâmide, sendo o pico ou ponto mais alto a gestão, o meio os docentes e demais funcionários e como base os alunos. Sendo assim, é necessário mais que alunos para que uma escola seja estruturada e que funcione bem.

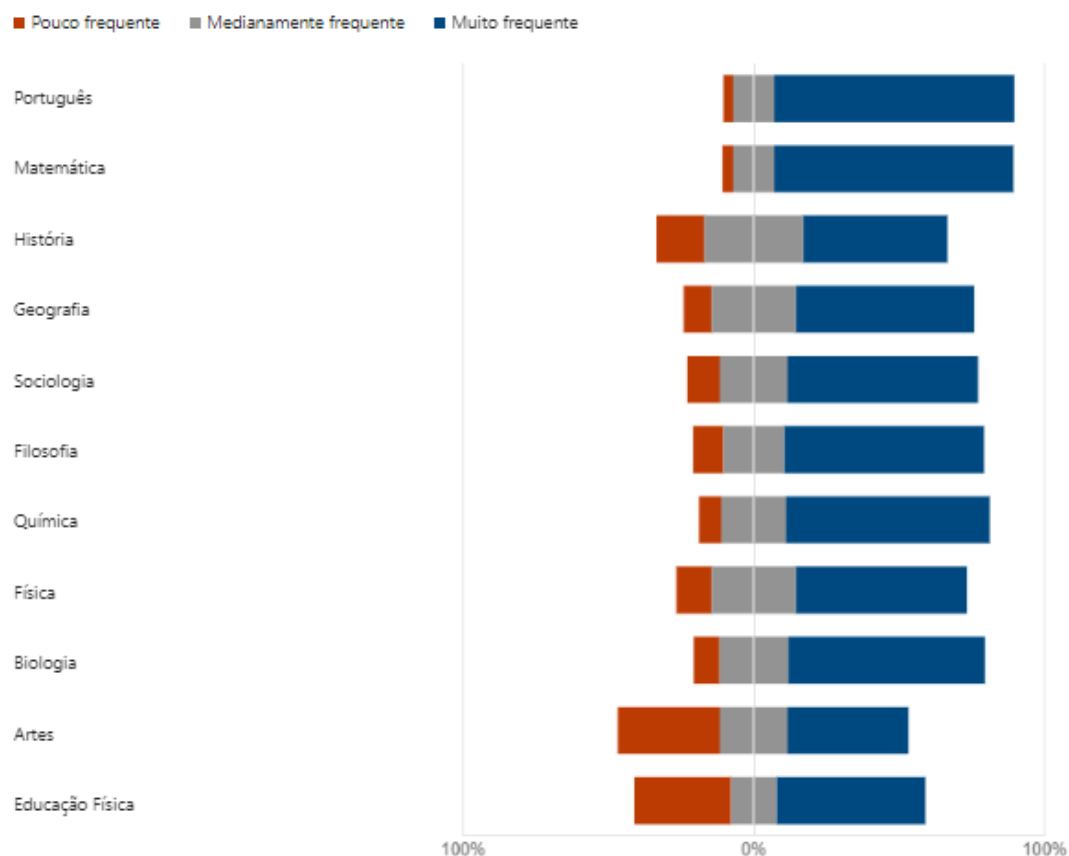
Quando questionados sobre a frequência de aulas, todos os educadores responderam ser frequentes em suas aulas, totalizando 100% (36) para a alternativa sim.

Foi-se perguntado então aos alunos sobre a frequência de aulas vagas (aula vaga é a aula prevista, mas não dada) e segundo eles, 83% (302) confirmou não haver tais aulas frequentemente, embora os outros 17% (63) dizer que sim, há aulas vagas com frequência.

Os profissionais também afirmam que sim, todas as suas faltas são justificadas 89% (32), 11% (4) afirmam que algumas são e ninguém afirmou que alguma seja injustificada. Quando pedimos para marcarem a frequência de suas faltas injustificadas, sendo de 1 a 10 (sendo 1 pouco e 10 muito) totalizamos o resultado médio de 1.06 entre todas as respostas. Quanto as faltas justificadas, utilizados do mesmo método de métrica e obtivemos o resultado médio de 8.69 sobre todas as respostas.



Ao pedirmos para que os jovens avaliassem a frequência de seus professores utilizando-se de três medidores (pouco frequente, medianamente frequente e muito frequente) obteve-se os seguintes resultados:



É notório que, apesar de grande parte dos professores estarem com pontuações de muito frequentes, algumas matérias, como educação física e artes estão com 33,2 e 35,1, respectivamente, de pouco frequente. Outras matérias como história e física ficaram com 34% e 29%, respectivamente, em medianamente frequente.

Um importante reflexo da precariedade das diversas condições de trabalho dos professores pode ser observado no aumento do índice de problemas de saúde docente, o que se pode chamar de morbidade. Tal consequência se concretizou no que conhecemos como o mal-estar docente, cujo cenário descrito resulta em diferentes doenças somáticas e/ou laborais que são incorporadas em um ciclo vicioso de precarização por causarem o absenteísmo e também o abandono docente e, desta forma

alimentar uma série de substituições destes profissionais nas escolas (OLIVEIRA ME, 2019)

Com relação ao ambiente escolar, ao perguntado aos professores qual a sua opinião sobre a estrutura escolar, se há uma adequação e acomodação para todos ali presentes e percebe-se que há uma discordância pois 50% (18) dos entrevistados disseram que sim, é uma estrutura adequada, enquanto os outros 50% discordam da afirmação.

Sobre as relações estabelecidas na unidade, quando questionados se já foram vítimas de algum tipo de agressão seja ela física, moral, verbal ou qualquer outro tipo de agressão partindo de um aluno, os educadores responderam que sim 42%, e 58% que não. Quando partindo de um outro educador a resposta não sofre grandes modificações, sendo 31% para sim e 69% para não.

Entre tanto, quando perguntados sobre já terem presenciado um conflito entre os docentes, sem necessariamente estarem envolvidos, o resultado se altera pois 75% (27) deles disseram que sim, já presenciaram, enquanto 25% (9) responde que não. Também os perguntamos sobre conflitos entre os estudantes, e com um resultado quase imparcial 94% (34) deles afirmarem já terem presenciado, e apenas 6% (2) que nunca.

Quando perguntamos aos estudantes sobre os conflitos entre aluno e professor 87% (318) deles disseram já ter presenciado. Também se foi perguntado se eles mesmos já tiveram algum momento estressante com algum professor e 73% deles disseram que sim, já tiveram e 27% (97) responderam que não.

[...] os aspectos que parecem possuir uma carga emocional maior, detectada no discurso de alguns professores, são os relacionados a aspectos mais efetivos e pessoais, como a falta de reconhecimento por parte dos colegas dos programas, a competição às vezes disfarçada, às vezes hostil, e a pressão psicológica para aprovação de alunos sem mérito. (LIPP, 2002, p.60)

#### **4.2.3. Docência e a Gestão Escolar**

Quando questionados sobre o apoio prestado pela direção e equipe gestora da unidade, 53% (19) dos entrevistados concorda que não, não se é oferecido todo o apoio necessário, enquanto 47% (17) diz que sim, é oferecido. Uma resposta imparcial e que aparenta dividir opiniões entre os educadores. Também foi feita a mesma pergunta para os discentes e 62% (225) responderam que não, a gestão escolar não presta o apoio necessário aos professores, e 38% (140) respondeu que sim, é oferecido o apoio. Em outra pergunta, foi questionado se todos os docentes seriam tratados igualmente e para 64% (23) dos educadores a resposta é não, não há um tratamento igualitário, enquanto para 36% (13) não se há essa distinção.

Sendo assim, o absenteísmo, principalmente por motivo de doença, é apenas um sintoma de que algo não vai bem na relação trabalhador/trabalho e deve ser encarado como tal. Na visão desses autores, pode-se entender que a ausência motivada por doença pode ser indicação de que a relação entre gestor e funcionário não vai bem, ou talvez o resultado da insatisfação do indivíduo seja com o trabalho exercido.

Ferreira et al. (2012) acrescentam que o absenteísmo de longa duração é considerado reflexo desses problemas do estado de saúde dos trabalhadores. Castejón (2002, apud Zambenedetti et al., 2008) acredita que o absenteísmo laboral é decorrente de problemas de saúde e acarreta não só consequências econômicas como também problemas sociais.

#### **4.2.4. Docentes e discentes**

Quando perguntado aos professores se eles acham necessária a prática de aulas dinâmicas e 94% (34) deles responderam que sim, acham necessário e em contrapartida, apenas 6% (2) disseram não achar necessário. Questionamos então os estudantes e para 89% (326) deles sim, é válido o dinamismo na sala de aula, enquanto 11% (39) discordam. Também questionamos então os estudantes sobre a frequência desses tipos de aula no decorrer do ano e em discrepância com os resultados acima apenas 7% (27) deles apontaram ter

muitas vezes, 54% (198) responderam que algumas vezes e 38% (140) que houve poucas vezes.

#### **4.2.5. Pesquisa sobre as faltas e levantamento documental**

De acordo com os resultados apresentados sobre a pesquisa efetuada na unidade de ensino com os discentes e docentes, foi-se indicado como a matéria com maior apontamento em relação as ausências os professores de artes, quando comparada as demais matérias. Também se foi questionado aos alunos em relação aos professores e matérias medianamente frequente, para aqueles professores que comparecem as aulas, mas que também tem um grande número de faltas e, para estas circunstâncias, verificou-se através da opinião dos estudantes como a matéria de história.

Deste modo, com o intuito de averiguar e verificar o fato verídico ou não, realizou-se uma pesquisa de campo sobre as faltas e um levantamento documental sobre o mesmo dos anos de 2017, 2019 e 2022.

#### **4.2.6. Período Integral**

No ano de 2022, a Escola Estadual Cidade de Hiroshima passou-se a funcionar em período integral. Com isso, a grade curricular, bem como a carga horaria dos alunos e professores, juntamente com a sua remuneração sofreram mudanças para se adaptar ao novo modelo de ensino.

#### **4.2.7. Matéria de Artes**

Como já mencionado acima, através do levantamento feito por meio da pesquisa quantitativa, representando em grandes quantidades a população, os resultados são levados em consideração como se retratassem a realidade de toda a população alvo da pesquisa.

A matéria de artes, de acordo com os próprios discentes da unidade de ensino utilizada para realização da pesquisa, é a que mais sofre pela ausência de professor. De acordo com os jovens entrevistados, para 35,1% deles os

professores são pouco frequentes, para 23,3% deles são medianamente frequentes e 41,6% afirmam que são frequentes.

A partir de tal apontamento, foi indicado como a matéria com maior incidência de abstenção e, para confirmar a autenticidade dos fatos, foi feita uma busca de faltas dos profissionais desta área nos anos de 2017, 2019 e 2022, ano de elaboração da pesquisa, a fim de promover uma comparação entre os demais anos e uma indicação em porcentagem sobre o aumento, a diminuição ou a constância das abstenções.

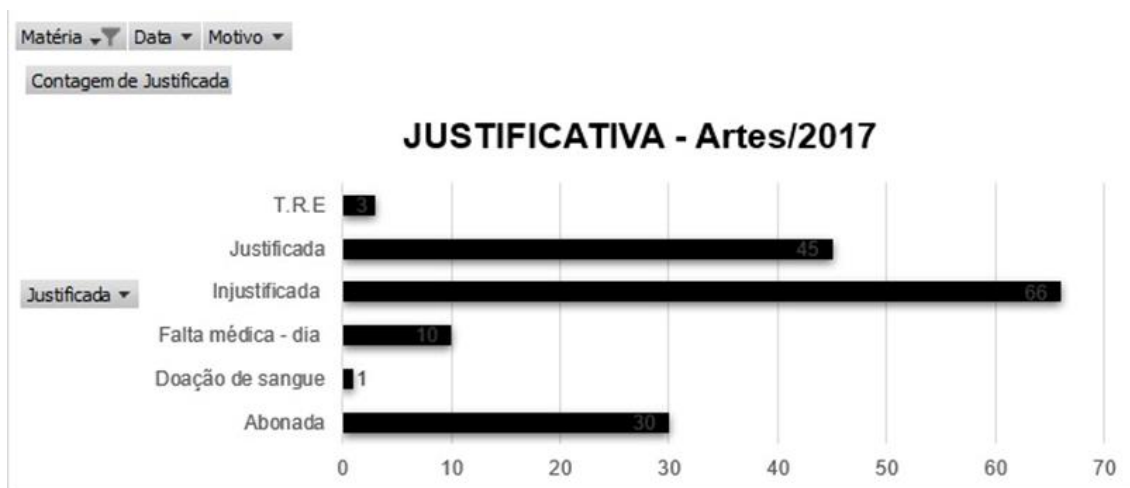
### **Ano de 2017**

Para realização de tal pesquisa, foi-se utilizado gráficos e tabelas demonstrativas para a computação das informações e demonstração de resultados. Utilizando-se de três parâmetros: ano da falta, motivo apontado pelo profissional e enquadramento da justificativa.

Dentre os motivos, pode-se citar: decreto; doação de sangue; doença; estudos; greve; médico; nulo; paralisação; particular; perícia DPME; saúde e saúde familiar.

Para as justificativas, pode ser citado: abonada; doação de sangue; falta médica – dia; injustificada; justificada; T.R.E (Tribunal Regional Eleitoral) e IAMSPE (Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual).

De acordo com o livro de requerimento de faltas do ano de 2017, foram analisadas as justificativas de 8 funcionários educadores da matéria de artes. O que resultou, ao todo, em 155 faltas no decorrer do ano.



Como apontado no gráfico acima, 66 das 155 faltas foram injustificadas, logo seguido das justificadas com o total de 45.

E na conta para saber o absenteísmo dos profissionais da matéria de artes no ano de 2017, adquirido através do cálculo do número de funcionários na unidade, vezes o número de dias letivos no ano, que dividido por cem e depois multiplicado pela quantidade de faltas resulta na porcentagem de absenteísmo. Neste caso, o resultado foi de 9,68%.

### **Ano de 2019**

No ano de 2019 foi-se utilizado para estudo 4 funcionários lecionadores da matéria de artes. Neste mesmo ano, ocorreram 71 faltas ao decorrer do ano. Deixando o gráfico da seguinte forma:

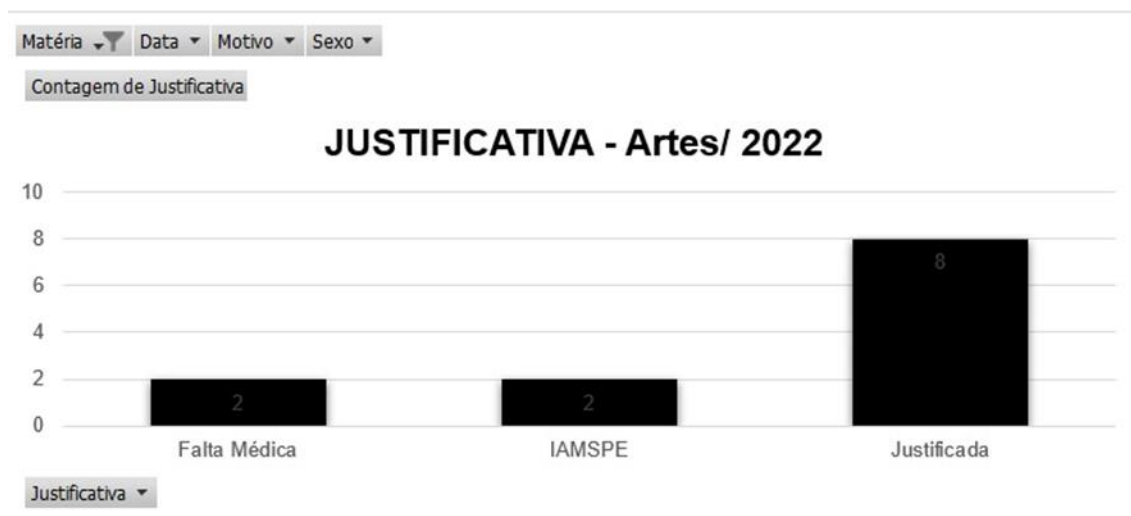
Como apresentado acima, a maior incidência de faltas se deu de justificativa justificada, com 34, seguida das abonadas, com 26.

Através do cálculo, o absenteísmo deste ano em vigência dos professores de artes ficou em 8,70%.

### **Ano de 2022**

No ano de 2022, ano de elaboração da pesquisa e também da mudança de vigência para a escola para ensino integral, a unidade passou a funcionar com 3

profissionais da área e até a presente pesquisa, efetuada no dia 26/10/2022, os profissionais haviam faltado 12 vezes, ao todo. Deixando o gráfico da seguinte forma:



Dado as informações acima, verifica-se que 8 das 12 faltas ocorreram por motivos justificáveis. E deste modo, o absenteísmo dos professores de artes fica em 2,66%.

Resultando em uma média de 7,01% entre estes três anos.

#### 4.2.8. Matéria de História

Com base nas respostas obtidas pelos jovens do ensino médio questionados sobre a frequência de seus professores, levantamos os dados que indicam a matéria de história como a com mais incidências de ausência e que se enquadra no quadro de medianamente frequente. E, para constatar tal informação como verídica ou não se foi feita uma averiguação nas faltas de tais professores, nos anos de 2017, 2019 e 2022, com o intuito de comparar os anos e ver não só a quantidade de ausências, mas também suas motivações, frequência e a porcentagem de abstenção em cada ano.

#### Ano de 2017

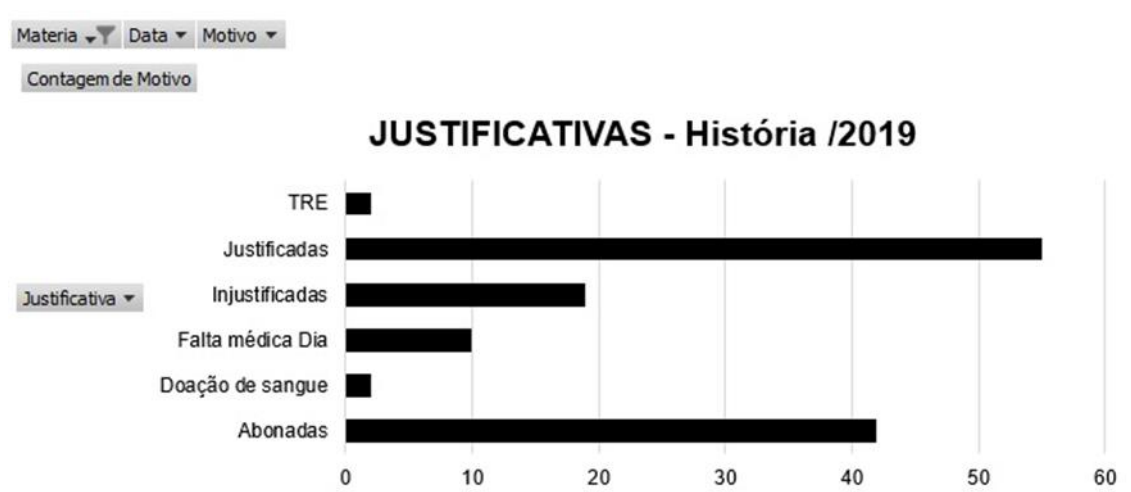
No ano de 2017 foram constatados a quantidade de 159 faltas ao todo no decorrer do ano, para estas ausências havia na unidade escolar 11 funcionários.

Como ilustrado no gráfico abaixo, notamos que 52 das faltas foram justificadas, ganhando por maioria, logo seguida das faltas abonadas, que somam 43. O absenteísmo deste ano ficou na casa dos 7,22%.



### Ano de 2019

Dois anos depois, no ano de 2019, a unidade contava com a somatória de 7 professores lecionadores da matéria de história, e ao todo, foram constatadas 130 faltas. Neste ano, a porcentagem de absenteísmo dos docentes ficou em 9,10%. Nas motivações, como será mostrado na imagem abaixo, destaca-se as justificadas, logo seguida pelas abonadas.



### Ano de 2022

No ano de 2022, a escola passou a contar com 4 professores da matéria de história e, juntamente eles somaram um total de 28 faltas. Destas 28, 21 delas se encaixam justificadas. No ano em vigência, o absenteísmo destes profissionais ficou em 4,66%.



A média destes três anos ficou em 6,99%.



#### 4.2.9. Conclusão de pesquisa de campo

Através da pesquisa realizada com os docentes e discentes com a finalidade de buscar entender quais seriam as motivações que levavam e ainda levam os profissionais a se ausentarem dos postos do trabalho, seja momentâneo ou permanente, como as relações dentro do ambiente de trabalho, no caso dos docentes, com seus alunos, colegas de profissão e seus subordinantes além do ambiente e estrutura escolar, dentro e fora das salas de aula, podemos constatar algumas características que foram apontadas pelos docentes em comum.

Pontos como a relação dentro da escola com seus superiores, com os demais docentes e com seus alunos dentro da sala de aula foram bastante evidenciados pelos professores, que em grande parte apontaram diversos problemas e furo no sistema. Como a má gestão de seus gestores, o favoritismo entre os docentes, a sobrecarga de responsabilidades dirigidas aos professores, a falta de interesse dos estudantes, o apoio e a valorização e o incentivo do profissional, a falta de materiais e precarização dos ambientes para alguns professores afetam diretamente em seu rendimento, ocasionando o absenteísmo do docente se não a sua abstenção preventiva do cargo.

Outro fato notório na pesquisa de campo é a diminuição na quantidade de profissionais para a mesma rede de ensino em um pequeno espaço de tempo. Isso faz com que o profissional precise se desdobrar para atender um público

ainda maior e logo desgastar mais tempo e energia com estes jovens, o que pode ocasionar dois fatores: o desgaste do profissional, que em um longo período pode sofrer de doenças como a DORT e LERT e que veem a necessidade de se abster da função por um período. E o segundo que é a energia do profissional, que não consegue dar seu 100% nas salas de aula devido ao cansaço, ocasionando aulas desgastantes e improdutivas e a revolta do jovem, que geram atritos entre ele e o docente.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo foi possível observar variados motivos que levam ao absentismo docente regido na unidade escolar em questão, desde fatores psicológicos, psicossomáticos, doenças ocupacionais até a abundância de responsabilidade que integram a profissão, a falta de valorização do profissional, a falta de interesse dos alunos, o favoritismo no âmbito trabalhista, a falta de apoio institucional, o descompasso salarial mediante a profissão, atritos com docentes e discentes e a precariedade do edifício.

A condição da saúde do profissional pode ser o motivo das diversas licenças médicas; sendo assim mediante a nossa pesquisa de campo testemunhamos uma grande proporção de esgotamento físico e mental, levando alguns profissionais a procuração por terapias e/ou alternativas que os levem as faltas. Esse fator abrange diversos prejuízos, incluindo eles a escola, os docentes, os discentes, a família, a educação e a economia.

Tendo como embasamento à procura da solução para o absentismo docente, podemos sugerir um maior apoio e atenção da direção e gestão escolar com os docentes e funcionários da unidade, procurar saber como estão ocorrendo as aulas, analisar o desempenho dos alunos, se o profissional em questão é devidamente qualificado para o assunto em aula a ser tratado. Avaliações e diagnósticos para averiguar um possível estresse dos funcionários, em decorrência disso a disponibilização de um profissional da área de psicologia para estar acompanhando os alunos e professores no decorrer do ano letivo com a intenção de ajudá-los para um ambiente mais harmonioso.

Atentar-se a carga horária de cada profissional sem que estes excedem seus devidos horários; Apoio e disponibilização de materiais e profissionais para que sejam evitadas doenças ocupacionais.

Reuniões semanais tendo em pauta a melhoria das aulas tanto para os professores como para os estudantes, a busca por implementações de ideias para aulas dinâmicas e uma melhor satisfação da equipe.

Buscar melhorias para o edifício em si, e a conscientização dos alunos e de seus deveres enquanto estudantes e cidadãos, para que estes fiquem cientes de seu papel na sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Gizele de A. Souza. De Oliveira, Jannine Rodrigues. ABSENTEÍSMO. Suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. Revista de Ciências Vol XIII, Nº. 18, Ano 2009. Faculdade Anhanguera de Brasília. Publicado 22 de set. 2010. Disponível em: [https://cienciasgerenciais.pgsskroton.com.br/article/view/2613/2487#:~:text=Soares%20e%20Silva%20\(2007\)%20ressaltam,hoje%20gera%20transtornos%20%C3%A0s%20organiza%C3%A7%C3%B5es](https://cienciasgerenciais.pgsskroton.com.br/article/view/2613/2487#:~:text=Soares%20e%20Silva%20(2007)%20ressaltam,hoje%20gera%20transtornos%20%C3%A0s%20organiza%C3%A7%C3%B5es). Acesso em: 15 de set. 2022.

ANDUJAR, Andréa Martins. TEIXEIRA, Fátima Regina. GESTÃO DE PESSOAS. SUPERIOR Tecnologia em Gestão Pública. Publicado em: out. 2014. Publicado em: jan. 2021. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/206382/2/CST%20GP%20-%20Gest%C3%A3o%20de%20Pessoas%20-%20MIOLO.pdf>. Acesso em: 26 de set. 2022.

ARAÚJO, Maria Cristina Munhoz. Gestão Escolar / Maria Cristina Munhoz Araújo. – Curitiba, PR: IESDE, 2009. 128 p. 1. Escolas - Organização e administração. I. Inteligência Educacional e Sistemas de Ensino. II. Título. Publicado em: 2009. Disponível em: [http://arquivostp.s3.amazonaws.com/qcursos/livro/LIVRO\\_gestao\\_escolar.pdf](http://arquivostp.s3.amazonaws.com/qcursos/livro/LIVRO_gestao_escolar.pdf) Acesso em: 03 de out. 2022

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. DECRETO Nº 52.833. Dispõe sobre os órgãos do Sistema de Administração de Pessoal, define competências das autoridades e dá providências correlatas. JOSÉ SERRA, Governador do Estado de São Paulo. Publicado em: 24 de mar. 2008. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2008/decreto-52833-24.03.2008.html> Acesso em: 09 de ago. 2022.

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. DECRETO Nº 64.152. Organiza a Secretaria da Fazenda e Planejamento e dá providências correlatas. JOÃO DORIA, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais. Publicado em: 22 de mar. 2019. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2019/decreto-64152-22.03.2019.html> Acesso em: 08 de ago. 2022.

DE LOPES, Maria Fátima. Diretoria de Ensino – Região Centro. Dirigente Regional de Ensino. Disponível em: <https://decentro.educacao.sp.gov.br/estrutura-da-organizacao/> Acesso em: 28 de ago. 2022.

DELORS, Jacques. Educação um tesouro a descobrir: Relatório para a UNESCO da comissão Internacional sobre educação para o século XXI. Editora Cortez. Brasília. Publicado em: 2012. Disponível em: [http://dhnet.org.br/dados/relatorios/a\\_pdf/r\\_unesco\\_educ\\_tesouro\\_descobrir.pdf](http://dhnet.org.br/dados/relatorios/a_pdf/r_unesco_educ_tesouro_descobrir.pdf) Acesso em: 5 de set. 2022.

DESCONHECIDO, Significado de Absenteísmo. Significados, 2011. Disponível em: <https://www.significados.com.br/absenteismo/>. Acesso em: 12 ago. 2022.

DUARTE, Márcia de Azevedo. Relação entre o estudo sobre absenteísmo realizado numa empresa de energia elétrica e seu programa de qualidade de vida. CEUB Educação Superior. Publicado em: Jun. de 2004. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/123456789/2974>. Acesso em: 20 de ago. 2022.

FERREIRA, Leslie. Voz do professor: fatores predisponentes para o bem-estar vocal. Distúrbios da comunicação. Publicado em: dez. 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/dic/article/view/13154>. Acesso em: 14 de out. 2022.

GOMES, Sueli do Nascimento. ABSENTEÍSMO NA PROFISSÃO DOCENTE: POSSÍVEIS REPERCUSSÕES NO DESENVOLVIMENTO DOS ESTUDANTES E AS INTERFERÊNCIAS NO CONTEXTO DA ESCOLA. Publicado em: 2021. Disponível em: [https://unilogos.org/revista/wp-content/uploads/2021/05/Dissertacao\\_versao-final\\_Sueli-Gomes-do-Nascimento.pdf](https://unilogos.org/revista/wp-content/uploads/2021/05/Dissertacao_versao-final_Sueli-Gomes-do-Nascimento.pdf) Acesso em: 24 de out. 2022.

GUEDES, Gabriella Carvalho. O ABSENTEÍSMO DOS EDUCADORES DE CRECHE EM MUNICÍPIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Publicado em: 23 de dez. 2015. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/4315/Dissert%20Gabriella%20Guedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 de set. 2022.

MALTA, Valéria Duarte; REIS NETO, Mário Teixeira; LEITE, Polliette Alciléia. Os efeitos do absenteísmo docente no desempenho discente: um estudo na Educação Básica pública. Revista Educação Pública, v. 19, nº 11. Publicado em: 11 de jun. 2019. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/19/11/os-efeitos-do-absenteismo-docente-no-desempenho-discente-um-estudo-na-educacao-basica-publica>. Acesso em: 17 de out. 2022.

MANGO, Maria Silva Martins. Análise dos sintomas osteomusculares de professores do ensino fundamental em Matinhos (PR). Fisioterapia em movimento. Publicado em: dez. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-51502012000400011>. Acesso em: 14 de out. 2022.

MARQUES, Solange Vianna Dall'Orto. MARTINS, Gabriela de Brito. SOBRINHO, Oswaldo Cruz. SAÚDE, TRABALHO E SUBJETIVIDADE: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. Publicado em: jul. 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbjL3jwF5sNW7Q59LQVHnv/?lang=pt#:~:text=O%20Absente%C3%ADsmo,para%20sua%20jornada%20de%20trabalho.>

Acesso em: 15 de set. 2022.

PORTO, Tatiana Naiana Rodrigues dos Santos. Principais causas de absenteísmo por professores: revisão integrativa de literatura. Revista Eletrônica Acervo Saúde. Publicado em: jan. 2021. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/5135>. Acesso em: 15 de ago. 2022.

SOUZA, Aparecida Neri. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. Revista de ciência da educação. Publicado em: fev. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302011000400012>. Acesso em: 12 de set. 2022.

TOSE, Marília De Gonzaga e Silva. A EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS. Publicado em: 30 de nov.1997. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/1090/1/Marilia%20de%20Gonzaga%20Lima%20e%20Silva%20Tose.pdf> Acesso em: 03 de out. 2022.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim, Professora Doutora. GESTÃO DA INFORMAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO EM AMBIENTES ORGANIZACIONAIS: conceitos e compreensões. Publicado em: 26 de set. 2008. Disponível em: [https://brapci.inf.br/\\_repositorio/2010/01/pdf\\_ea77bd91aa\\_0007779.pdf](https://brapci.inf.br/_repositorio/2010/01/pdf_ea77bd91aa_0007779.pdf). Acesso em: 22 de set. 2022.

## ANEXO

<b>CORPO DOCENTE DE 2015</b>	
Docente	PG
Ademar Koichi Nakamoto	57
Alba Cristina Vitelli Camillo	29
Alba Cristina Vitelli Camillo	30
Alcione Silva Santana	89
Amanda Grilanda De Souza	124
Ana Betania Martins	52
Ana Cecília M. Dos A. Penna	4
Ana Maria Da Costa Soldi	110
Ana Maria Tanako Olivia	11
Ana Paula Dos Santos Silva	131
Andreia Marques M. De Souza	65
Ângela Roque Carvalho	57
Antônia Aparecida Burin	14
Antônio Carlos Ruiz	120
Antônio Carlos Siqueira	59
Brigitte De Araújo Andrade	112
Carlos Aimar Fontana	63
Cícera Simone Carlos Da Silva	127
Claudio Joaquim	13
Clayton Moura Da Conceição	112
Clovis Isamu Yamashita	5
Creonice Gabriel	114
Daniela Dadário Sales	115
Deise De Gouvêa Oliveira	84
Delma Soares Dos Santos	9
Domingos Pereira Lopes	118
Edgar Aragão Cunha Junior	113
Edmilson André Do Nascimento	125

Edna M. De Araújo Di Benedetto	31
Elenice Luduvina Da Silva Santos	86
Eliane Bonilo Barone	33
Elielza Dos Santos M. De Jesus	28
Elisamara Marcelino Soares	79
Eudete De Jesus Silva	43
Eunice De Almeida Souza	104
Felipe Almeida Dos Santos	73
Fernanda Villela Matsubara	22
Flavia C. Marques De Lima	108
Flávio Rocha Pereira	49
Francieude Da Silva Matos	64
Francisca Noeme De F. Silva	98
Gicélia Ferreira De Souza	61
Giovanni Ramos Fernandes	91
Gisele Aparecida R. Mano	67
Gisélia Pinheiro Dos Reis	90
Giuseppe Carlos Cicale	24
Gledys De Gois Gurgel Tadini	56
Hipólito Santos Silva	34
Ieda Maria De Oliveira Sousa	27
Ieda Moura De Santana Pereira	26
Ilza De S. E Silva Santos	81
Isabel Cristina R. Da Silva	111
Isabel Lopes Barbosa	48
Jacqueline Caldas Batista Beres	6
Jacqueline Caldas Batista Bares	7



Jesse Brito Santos	130
Jonas De Almeida	87
Jose Ueton G. De Carvalho	80
Juliana Paula Bento	69
Julmar Loureço Pierroti	101
Kelvin Calixto Vecchi	129
Lauro Fiaes Dos Santos	85
Leandro Rodrigues Prado	126
Lilian Rosa Simão Borges	36
Lívia De Araújo B. Suzuki	71
Luciano Tadeu Pereira Junior	60
Luciene Fonseca Alves	44
Luiz Carlos Da Cunha	95
Luiz Carlos Simão	15
Luiz Mathias Dos Santos	100
Luiz Silvestre Da Silva	94
Magali Da Silva Costa	136
Marcelo Barbosa Leão	102
Marco Fernando G. De Menezes	83
Marcos Antônio P. Da Luz	45
Margareth Baroni Faria	54
Maria Aparecida Da Silva	103
Maria Aparecida S. Oliveira	12
Maria Bibiana Da Silva Bezerra	123
Maria De Lourdes Da Silva	106
Maris Heloisa M. Raymundo	96
Maria Janete Carneiro	134
Maria Lúcia Calado Ogeda	107
Maria Luzia Paixão	21
Maria Magali Modesto	20
Mariângela Pretelli	16
Marina Ayuco Chosa	119

Marsa S. Almeida Reis	74
Marta Aragaki Salles	8
Marta Ayres Da Costa De Abreu	135
Marta Betania Gomes	50
Marta Pereira Correa	105
Marta Sousa Moura	32
Mayra Da Costa Gomes Alves	109
Milton Alves Pereira	35
Miriam De Almeida Novelli	19
Moacir Martins Motta	1
Nádia Rodrigues Barea	51
Neide De Sousa Lira	137
Nilzete Ferreira De S. Dos Santos	55
Oberaci Musa	3
Odair Filomeno De Souza	18
Patrícia F. De O. Alcantara	77
Patrícia F. De O. Alcantara	78
Paulo Alexandre Alves Costa	70
Rafael Batista Ortega	75
Raquel Rodriguez Berea	62
Reinaldo Antônio Rosa	37
Ricardo Arrais Leite	76
Ricardo Luiz Gomes Vanni	47
Rinaldo Ramos Da Costa	41
Roberto Dos Santos Quintaneira	2
Roberto Soares Godinho Neto	10
Rosana Vasconcelos	121
Ruth Dos Santos De Paula	72
Sandra Regina Poiani	17

Shirlene Costa De M. Gomide	68
Sidney De Almeida	23
Silvio Luiz Das Dores Gonçalves	88
Simone Tadeu Golombo Ferreira	46
Sirlene Lopes	38
Solange Silva De Castro	39

Susana Pacheco R. Fernandes	25
Taciana Cristina De Oliveira	66
Tatiane Eugenio Da Silva	82
Thomaz Da Silva Almeida	97
Vagner Da Paz	99
Vanderlucia Sena M. Santos	44
Virlene Maria Dos S. Salvioni	128
Viviane Santiago Gajewski	53

<b>CORPO DOCENTE DE 2017</b>	
Docentes	PG
Ademar Koichi Nakamoto	57
Alba Cristina Vitelli Camillo	24
Alba Cristina Vitelli Camillo	25
Alcione Silva Santana	86
Aline Cristina Prado Fernandes	72
Ana Betania Martins	48
Ana Cecília M. Dos A. Penna	3
Ana Maria Da Costa Soldi	111
Ana Paula Dos Santos Silva	150
Andreia Marques M. De Sousa	64
Andressa Mourigi	67
Ângela Roque Carvalho	55
Antônia Aparecida Burin	12
Antônio Carlos Ruiz	132
Ariana Marques Lomeu Da Silva	146
Arlete Aparecida De C. Rangel	136
Brigitte De Araújo Andrade	113
Cenira De Fatima De Oliveira	17
Cleide De Jesus Souto	148
Clovis Isamu Yamashita	4
Cristina Aparecida Pereira	9

Cristina Nascimento Bilbui	133
Daniel Pereira Borges	143
Daniela Dadário Sales	118
Daniele Cintra Vilela Estevão	74
Deise De Gouvêa Oliveira	80
Deise De Lourdes Dos Santos	107
Delma Soares Dos Santos	8
Denise Batista Pinna	131
Douglas Martins	38
Edmilson André Do Nascimento	141
Edna M. De Araújo Di Benedetto	26
Elenice Luduvina Da Silva Santos	82
Elielza Dos Santos M. De Jesus	23
Elisamara Marcelino Soares	77
Elvio Denis Silva	51
Estelita Borges Dos Santos	137
Felipe Almeida Dos Santos	71
Flavia C. Marques De Lima	109
Flávio Rocha Pereira	42
Francieude Da Silva Matos	63
Francisco Alencar	116
Gicélia Ferreira De Souza	59
Giovanni Ramos Fernandes	88
Gisélia Pinheiro Dos Reis	87
Giuseppe Carlos Cicale	19

Gledys De Gois Gurgel Tudini	53
Gustavo Monteiro Gaspari	161
Helena Constantino	98
Hugo Borges De Aquino	99
Ieda Maria De Oliveira Sousa	22
Ieda Moura De Santana Pereira	21
Isabel Cristina R. Da Silva	112
Jacqueline Caldas Batista Bares	5
Jacqueline Caldas Batista Bares	6
Joel Alves Pereira	37
Jonas Tadeu Amaral Pinto	70
Jorge Luiz Tanajura Freire	54
Juliana Paula Bento	66
Karen Patrícia Hypólito Da Silva	62
Katia De Araújo Batista	138
Kelly Cristina Fernandes	115
Kelvin Calixto Vecchi	144
Lauro Fiaes Dos Santos	81
Leila Maria De Jesus Santos	102
Lilian Rosa Simão Borges	30
Luciano De Jesus Da Silva	145
Luciano Tadeu Pereira Junior	58
Luciene Almeida Lima	61
Luciene Gatti Pinto Do Bonfim	100

Lucilene Fonseca Alves	36
Lucilene Silva Ferreira Barboni	136
Lucimeire Aparecida Valadares	29
Lucimeire G. Dos Santos	106
Luiz Carlos Da Cunha	94
Luiz Carlos Simão	13
Luiz Silvestre Da Silva	93
Marco Fernando G. De Meneses	79
Maria Aparecida S. Oliveira	11
Maria Delfina De Freitas	95
Maria De Lourdes Da Silva	105
Maria Lucia Calado Ogeda	47
Maria Luzia Paixão	18
Maria Rita Ricardo Da Silva	44
Maria Sonia Costa De O. Lazaro	140
Mariângela Pretelli	14
Marina Ayuco Chosa	129
Marta Aragaki Salles	7
Marta Ayres Da Costa De Abreu	130
Marta Betania Gomes	45
Marta Pereira Correa	104
Marta Rodrigues Sanches	40
Marta Souza Moura	27
Mayra Da Costa Gomes Alves	110
Micheli Chella Ferrari	114

Miriam De Almeida Novelli	16
Moacir Martins Motta	1
Nádia Rodrigues Barea	46
Nadiene Souza Tenório	147
Neide Sousa Lira	149
Neusa Aparecida Alves Da Silva	135
Nilzete Ferreira De S. Dos Santos	50
Odair Filomeno De Souza	15
Patrícia F. De O. Alcantara	75
Patrícia F. De O. Alcantara	76
Paulo Alexandre Alves Costa	69
Paulo Roberto Pratt Correa	83
Rafael Batista Ortega	73
Raquel Rodriguez Berea	60
Regina Miranda Chagas De Souza	43
Reinaldo Antônio Rosa	31
Renata Gomes Da Silva	56
Renata Merluzzi De Freitas Britos	68
Ricardo Luiz Gomes Vanni	41
Ricardo Roberto Brito	117
Rinaldo Ramos Da Costa	35

Roberto Dos Santos Quintaneira	2
Roberto Soares Godinho Neto	10
Rosana Aparecida Dos Santos	101
Rosana Medeiros Da Silva	52
Rosangela AP. Irene Da Silva	108
Sandra Regina Pinheiro	103
Silvio Luiz Das Dores Gonçalves	85
Simone Tadeu Golombo Ferreira	39
Sirlene Lopes	32
Solange Silva De Castro	33
Sueli Borges Ferreira	134
Susana Pacheco R. Fernandes	20
Taciana Cristina De Oliveira	65
Tatiane Eugenio Da Silva	78
Thomaz Da Silva Almeida	96
Vagner Da Paz	97
Valdilene Souza A. Da Silva	28
Vanderlucia Sena M. Santos	34
Virgílio Paixão Da Pascoa	84
Virlene Maria Dos S. Salvioni	142
Viviane Santiago Gajewski	49

<b>CORPO DOCENTE DE 2019</b>	
Docentes	PG
Ademar Koichi Nakamoto	51
Agnaldo Fernando Silva	117
Alba Cristina Vitelli Camillo	21
Alba Cristina Vitelli Camillo	22
Alcione Silva Santana	76
Aline Cristina Prado Fernandes	67
Ana Betania Martins	45
Ana Cecília M. Dos A. Penna	2
Ana Maria Da Costa Soldi	100
Ana Paula Dos Santos Silva	127
Anderson Da Silva Santana	64
Anderson Jordino G. Marques	130
Andreia Marques M. De Sousa	57
Adriano Maciel De Oliveira	137
Ângela Roque Carvalho	48
Antônio Carlos Ruiz	115
Antônio Carlos Ruiz	145
Antônio Vanderlei Toledo	10
Aparecida De Fatima Santiago	112
Brigitte De Araújo Andrade	103
Carla Carolina De F. Sousa	151
Carlos Eduardo P. Zangeacomo	71
Celso Jose Barbosa	79
Cenira De Fatima De Oliveira	13
Cícera Simone De Oliveira	131
Claudiany Cristina Da Silva	66
Clovis Isamu Yamashita	3

Cristina Aparecida Pereira	7
Danyla Abdala Da Silva	135
Denise Batista Pinna	113
Debora De Oliveira Romão	147
Deise De Gouvêa Oliveira	73
Delma Soares Dos Santos	6
Douglas Marins	36
Dulciane S. B. Andrade	150
Edmar Dos Reis Pereira	139
Edmilson André Do Nascimento	129
Edmilson Batista Da Silva	91
Edna M. De Araújo Di Benedetto	23
Edneia Janan Dias	118
Eduardo Santiago De Moraes	104
Edwirges Do Nascimento Santos	7
Elaine Cristina Souza B. Maciel	126
Elcio Albano	124
Elen Cristina Vieira Valentin	138
Elza De Sousa R. De Almeida	89
Flavia C. Marques De Lima	49
Flávio Rocha Pereira	39
Francieude Da Silva Matos	56
Gicélia Ferreira De Souza	53
Gilvania Dias Mota	105
Gisélia Pinheiro Dos Reis	78
Giuseppe Carlos Cicale	16
Gledys De Gois Gurgel Tadini	47
Guilherme Prata Gonçalves	134
Gilberto De Castro M. Martins	86

Helena Constantino	90
Hipólito Santos Silva	24
Hugo Borges De Aquino	92
Ieda Maria De Oliveira Sousa	18
Ieda Moura De Santana Pereira	17
Isabel Cristina R. Da Silva	102
Isael Sousa Oliveira	93
Isaura Maria Carolina Ferreira	128
Jacqueline Caldas Batista Bares	4
Jacqueline Caldas Batista Bares	5
Jeferson Gomes Soares	149
Joel Alves Pereira	35
Jonas Tadeu Amaral Pinto	65
José Antônio Da Silva	28
Jose Carlos Teixeira	146
José Humberto C. Figueira	15
Jose Jorge De Jesus Souza	114
José Roque Dos Santos	85
Josefa C. Moraes Souza	125
Jucicleide Maria De S.C Da Silva	58
Judite Maria De Auxílio Silva	111
Juliana Paula Bento	60
Karollinen Kawahara	119
Kelly Cristina Fernandes	106
Lauro Fiaes Dos Santos	74
Lilian Rosa Simão Borges	25
Luciano Tadeu Pereira Junior	52
Luciene Almeida Lima	55
Lucilene Fonseca Alves	34

Lucimere G. Dos Santos	32
Lucimere G. Dos Santos	96
Luiz Carlos Da Cunha	84
Manoel Claro De Oliveira	69
Márcia Garcia Da Silva	97
Marco Fernando G. Meneses	72
Maria Aparecida S. Oliveira	9
Maria De Lourdes Da Silva	95
Maria Lúcia Calado Ogeda	44
Maria Luiza Paixão	14
Maria Rita Ricardo Da Silva	41
Marilez Alves Ferreira	121
Marina Ayuco Chosa	110
Mario Vicente Neto	101
Marisa Tavares Larruba	148
Mariângela Porto C. Veras	122
Marta Betânia Gomes	42
Marta Pereira Correa	94
Marta Rodrigues Sanches	38
Mayra Da Costa Gomes Alves	99
Miriam De Almeida Novelli	12
Nádia Rodrigues Barea	43
Neusa Yukiko Yano	109
Nívea Dos Santos Da Silva	120
Odair Filomeno De Souza	11
Osni Viriato Mendes	87
Patrícia F. De O. Alcântara	70
Patrícia Moreira Gomes Da Silva	62
Paulo Alexandre Alves Costa	63
Rafael Rodriguez Barea	54
Regina Miranda Chagas De Souza	40

Reinaldo Antônio Rosa	26
Reinaldo Bernardino De Sena	20
Renata Gomes Da Silva	50
Renata Merluzzi De Freitas Brito	62
Rinaldo Ramos Da Costa	31
Rita De Cássia Brito	116
Roberto Dos Santos Quintaneira	1
Roberto Dos Santos Quintaneira	83
Roberto Soares Godinho Neto	8
Rosana Claudia Da Silva	98
Rosimeire Biagi De Souza	19

Silvo Luiz Das Dores Gonçalves	75
Simone Tadeu Colombo Ferreira	37
Sirlene Lopes	27
Solange Moura Da Silva	33
Solange Silva De Castro	28
Taciana Cristina De Oliveira	59
Tania Loebel Arena	144
Thiago Freitas Costa	136
Vagner Da Paz	88
Valéria Dia Reis Rocha	123
Vanderlucia Sena M. Santos	30
Viviane Santiago Gajewski	46
Wanderlea De A. Rodrigues	133